

Volksbank in Ostwestfalen eG: Eine Entfaltung nach der Fusion

Reisezeit =
Arbeitszeit?



**DekaBank:
Leistungstragende
auf neuer Spur**

**Deutsche Bank:
Kräfte und Budgets
für nachhaltiges
Wachstum!**

THEMEN		SEITE
▶ Titelthema	Volksbank in Ostwestfalen eG: Ein ziemlich guter Plan	2-3
▶ Arbeitsrecht	„Wenn einer eine Reise tut, ...“	4-5
▶ Hingeschaut	Deutsche Bank AG: „Können wir unsere Kräfte sammeln?“	6-7
▶ Arbeitsrecht	BAG-Erfolg für Teilzeitkräfte bei Zuschlägen – aber oft keine Geltung 1:1	8
▶ Tarifabschluss	Geno-Banken: Endlich ein deutliches Plus nach der Inflation!	9
▶ Reportage	DekaBank: Inklusion leben	10-11
▶ Mobilarbeit – Büroarbeit	Ungehaltene Rede eines ungehaltenen Betriebsrats	12-13
▶ Demokratie im Betrieb	Vor 105 Jahren öffnete sich ein Fenster der Möglichkeiten	14-15
▶ Zukunft gestalten	Commerzbank AG: Virtuell in die Betriebsratswahl - mit Erfolg	15
▶ Organisation		16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

ERMANN Wolfgang
– *Verhandlungsführer*,
STROHLER Marie-Louise
– *stv. Verhandlungsführerin*,
ZATCHER Matthias
– *stv. Verhandlungsführer*,
BANNICK Dirk, BEESE Ute,
BOURAUUEL Marcus, DEMIRTAS Bilal,
DIEHL Sabine, FACHINGER Monika,
HAPPE Lukas, HEINRICH Norbert,
KNOTD Petra, LOHSE Jan,
MICHAUT Alexander, ÖRS Bülend,
PIECHACZEK Michael, PUTSCHKY Christa,
ROTHBAUER Andreas, SCHART Alexander,
SCHMITT Daniel, SCHNEIDERS Guido,
SCHULZE Frank, SÖLTER Isolde,
SONS Tanja, SPRANG Sven,
STRAUCH Michael, SZUKALSKI Stephan,
TÖGEL Jürgen, TOKYUEREK Muharrem,
VOGEL Marc, WEISSHART-SARIEF Beate

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

GRIGGEL Stefan
– *Verhandlungsführer*,
SZUKALSKI Stephan
– *stv. Verhandlungsführer*,
LÄTZSCH Holger
– *stv. Verhandlungsführer*,
LINDEN Stefan
– *stv. Verhandlungsführer*,
BARTH Stefanie, BEESE Ute, BODE Maria,
DECKER Christian, DRACHSLER Stephanie,
ERMANN Wolfgang, FRANZEN Markus,
GROSS Katharina, HURTH Axel,
KERN Günter, KÜPPER Axel, LESKE Uwe
MACKHOLT Silke, MAGET Jürgen,
MARSCHNER Jens, MERTENS Thomas,
NAGEL Thomas, PENNING Hermann,
POMMER René, POSKE Michael,
RIEDEL Michael, SCHULZ Christian,
TRENDEL Andreas,
VAHERI-KATZENBERGER Regina,
VOSSBRECHER Jürgen, WILHELM Jens,
WOLK Sabine, ZIERER Alexander

ÖFFENTLICHE BANKEN

SZUKALSKI Stephan
– *Verhandlungsführer*,
SESEMANN Richard Dr.
– *stv. Verhandlungsführer*,
ANTONCZYK Stephan, BEESE Ute,
BRINKHAUS Holger, DIEPOLD Josef,
HINZ Pascal, KOHLER Antje,
KREMER Caroline, KROTIL Oliver,
MIRANOW Maria, SCHULZE Jan-Marco,
SCHUSTER Werner,
SEIDENSTICKER Kirsten, VETTERS Matthias

VERSICHERUNGSGEWERBE

BEESE Ute
– *Verhandlungsführerin*,
HORNING Ünver
– *stv. Verhandlungsführer*,
BENZINGER-HENZLER Nicolé,
ERMANN Wolfgang, FORSTER Peter,
PABST Ina, PELKA Dietmar,
POPP Oliver, ROTTWINKEL Matthias,
SCHMIED Andreas, WESTPHAL Michael

**Neue DBV-Mitgliedsbeiträge
ab 1. Oktober 2025:**

Stufe 1: Auszubildende, RentnerInnen, Mitarbeitende in Elternzeit & Mutterschutz, Teilzeitkräfte, Arbeitslose	9,00 Euro
Stufe 2: bis 2621 Euro brutto (unter Einstieg TG 1)	15,50 Euro (0,59 % Anteil am Bruttogehalt)
Stufe 3: von 2622 bis 4117 Euro brutto (Einstieg TG 1 bis Endstufe TG 5)	22,00 Euro (0,53 % Anteil am Bruttogehalt)
Stufe 4: von 4118 bis 5792 Euro brutto (bis Endstufe TG 9)	28,80 Euro (0,50 % Anteil am Bruttogehalt)
Stufe 5: mehr als 5793 Euro brutto (außertariflich)	33,80 Euro (0,48 % Anteil am Bruttogehalt)

(Anmerkung: Beiträge unter Bezug auf den Tarifvertrag privates Bankgewerbe)

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: Stephan Szukalski, Stephanie Pechstein

Titelbild: O. Popp

Bild hintere Umschlagseite innen: Philip Steury / stock.adobe.com

Bild hintere Umschlagseite außen: Huseyin Bostanci / istockphoto.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

jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis im Mitgliedsbeitrag

enthalten.

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.

Das Projekt „Ärmel hochkrempeln“

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wenn ich mein Wohnzimmer beschreiben sollte – dann wären vier Wände im Quadrat nicht unbedingt die passende Form. Ich bin stattdessen gern und viel bei den Menschen der Region zu Hause – oder mit ihnen unterwegs zu mannigfaltigen Orten „meiner“ Gegend. Vom Kölner Karneval über das Stadtteilstfest meiner Heimatstadt Sankt Augustin bis zur Landpartie am Rhein entlang nehme ich mit Freuden wahr, wie unsere „Gemeinde“ lebt. Und ich gebe da gern etwas zurück – „privat“ als Ratsmitglied oder im Beruf als Gestalterin im Betriebsrat meines Deutsche Bank-Betriebs in Essen. Was ich immer wieder feststelle: Ein Gemeinwesen wächst vom Geben und Nehmen, vom Mitmachen. Wenn wir alle entsprechend unserer Talente und Kräfte ein kleines Stück beitragen, dann kann das Wohnzimmer für alle ziemlich groß ausfallen.

Was mir Zuversicht gibt: Ich bin offenbar nicht allein. Auch in anderen „Nachbarschaften“ unserer Finanzwirtschaft arbeiten Kolleginnen und Kollegen an einem lebenswerten Umfeld. **Mein Kollege Frank Schulze aus der Deutschen Bank** berichtet öfters in den Ausschüssen und Arbeitskreisen des Konzern-Betriebsrats – wie schwierig der Einsatz für die Beschäftigten in der Bank ist, und wie er und andere federführende Arbeitnehmervertreter doch immer wieder gute Lösungen erreichen. Wir wissen alle: Die Veränderungen in der Bank werden so schnell nicht enden. Deshalb muss zumindest Ruhe einkehren in Form von wirklich vor Ort funktionierenden Prozessen. Und wenn alles in Bewegung ist, dann sollte unsere Bank, die einiges auf sich hält, endlich auch umfassend in zufriedene Mitarbeitende investieren. Das heißt vor allem individuell ansprechende Mitarbeiter-Leistungen und ein breites (Fort-)Bildungsangebot. Damit die Kräfte geweckt und an der richtigen Stelle eingesetzt werden (hier Seiten 6-7).

Wenn zu viele Bälle zu schnell in die Luft geworfen werden, dann misslingt das große Kunststück auf der Bühne – das weiß jede(r) Performance-Künstler(in). Planung und Übung der richtigen Menge zur passenden Zeit bringen den Wow-Effekt und den Erfolg. Gut getaktet und vorbereitet haben auch zwei Genossenschaftsbanken, die nun zur **Volksbank in Ostwestfalen** zusammengegangen sind. Perfekte Zauberei kann so eine komplexe Entwicklung nicht sein – aber diese Fusion ist nahe dran. Gerade in Kontrast zu den geplatzten Geschäftsmodellen und abgesagten Fusionen einer Handvoll anderer Geno-Institute zeigen Bankleitung und Betriebsräte in „OWL“, wie eine Banken-Ehe kombiniert mit einem geschäftlich ersprießlichen Aufbruch in die Zukunft gelingen kann (Titelbild, Seiten 2-3 in diesem Heft).

Möchten wir nicht alle als „ganzer Mensch“ gesehen werden – also in unserer Konstitution, mit all unseren Fähigkeiten? Menschen mit Schwerbehinderung mutieren indes in der Bewertung nicht weniger



*Heike Borowski –
stellv. DBV-Vorstandsmitglied. Foto: privat*

Entscheider oder auch Kollegen schlicht zu „Schwerbehinderten“ – die Einschränkung definiert dann diese Menschen, und dass man ja nicht mehr alles von ihnen erwarten könne, was andere „selbstverständlich“ leisten. In der **DekaBank** korrigiert **Matthias Veters** als kluger und kreativer „SBV“ dieses Zerrbild mit seiner Arbeit jeden Tag – und befähigt die Kollegen, die zu ihm kommen, sich erst bei Ämtern Gehör zu verschaffen und dann ihre Tätigkeit so zu gestalten, dass sie (wieder) selbstverständliche Aktivposten im Unternehmen sind (Seiten 10-11).

Hier und auch in vielen anderen Orten sind es zumeist Ehrenamtliche, die für den DBV unterwegs sind und Beschäftigte in unterschiedlichsten Sachfragen unterstützen. Das verdient hohe Anerkennung – denn es ist ein zusätzliches „Dahinterklemmen“ ohne Streben nach persönlichem Nutzen. So funktioniert erst unser Netzwerk einer verlässlichen „familiären“ Hilfe. Und deshalb ist mein DBV auch ein Teil meiner erweiterten Heimat...

*Herzliche Grüße
Ihre / Eure Heike Borowski*

Volksbank in Ostwestfalen eG: Ein ziemlich guter Plan

Konflikte gibt's in der besten Ehe – oder weiter gefasst in der besten Wohngemeinschaft? Warum eigentlich, sagen sich die Menschen zwischen Benteler und Petershagen – wir können unsere Scholle doch ohne ständig Stress fürsorglich und liebevoll bestellen! Und so liegen die meist kleinen Städte, Dörfer und Höfe wie aus dem Ei gepellt in sattgrüner Landschaft, gestaltet von den Ostwestfalen, die sich vom Verein oder überm Gartenzaun hinweg schon ewig kennen und gerne hier leben. Bielefeld, Minden, Gütersloh oder Herford fehlen mal wieder in den Schlagzeilen der Hauptstadtpresse? Na und, schmunzeln dann Jung und Alt – bei uns brennt eben nicht die Hütte oder der Asphalt, sondern hier knistert der Kamin oder das Lagerfeuer.

So kann eine große „Familie“ eben funktionieren. „Ja, wir sind hier schon bodenständig unterwegs, meistens gut organisiert. Gern in Gemeinschaft und auch ziemlich einflussreich“, beschreibt Holger Lätzsch die Menschen seiner Region. Nicht nur Bertelsmann, Miele, Dr. Oetker oder Melitta sind bekannte Marken – es gibt auch etliche „Hidden Champions“ links und rechts der Autobahn A2: Mittelständler mit kleinen, aber feinen Produktgruppen an der Weltspitze. Etwa die Harting Technologiegruppe in Minden und Espelkamp, die mit neuester Elektrik ebenso Hochgeschwindigkeitszüge zum Laufen bringt wie auch Industrieroboter oder Elektroautos. Gerade bewirbt der Hersteller das Konzept einer „All Electric Society“, die viele Lebensbereiche digital miteinander verbindet.

Eine strebsame Wirtschaft will solide finanziert sein – zum Beispiel mit den Firmenkrediten der Volksbank in Ostwestfalen eG. „Unsere Unternehmenskunden fragen unsere Beratung längst auch per Video und Chat nach, und machen ebenso manchen Produktabschluss fallabschließend online“, erklärt Christian Theiß den Puls der Zeit, den die Bank mitzugehen versteht.

Beide, **Christian Theiß** (41) und **Holger Lätzsch** (60), tun viel dafür, die inneren Bande im Institut zu stärken und die Arbeitsbedingungen weiter zu verbessern. Dafür trägt der Jüngere als Betriebsratsvorsitzender, sein Mitstreiter als Stellvertreter des 15 Köpfe starken Gremiums Verantwortung: „Und klar, bei einem über 100 Kilometer gezogenem Geschäftsgebiet müssen wir uns mit unseren 13 anderen, verstreut arbeitenden Betriebsräten aufeinander verlassen können“, erklärt Holger Lätzsch – bereits seit 30

Jahren als feste Größe im Betriebsrat tätig – das örtliche Wirken der Arbeitnehmer-Vertretung.

Der Betriebsrat (BR) arbeitet dabei wie ein gut eingespieltes Paar. Das neu gewählte Gremium ist erst frisch vermählt. Die beiden früheren Quellbanken, die ehemalige Volksbank Bielefeld-Gütersloh und die Volksbank Herford-Mindener Land, sind erst seit August 2024 mit der technischen Umstellung zur heutigen „Volksbank in Ostwestfalen“ fusioniert. Die aktuell 1327 Beschäftigten wählten dann im Oktober den neuen BR. „Wir haben uns über die Jahre schon länger gekannt und öfters getroffen. Die Chemie hat untereinander einfach gestimmt. Und wir haben uns schon vor der BR-Wahl auf einen breiten Kandidaten-Mix geeinigt, damit wir wirklich nah dran sind an den Kolleginnen und Kollegen. Und ich denke, das passt“, freut sich Christian Theiß auch auf die vor den Betriebsräten liegenden Besuche in allen 48 Filialen und 46 SB-Standorten des neuen Hauses.

Diese Termine finden – trotz vorhandener Technik – nicht als MS-365-Teams-Videocall, sondern natürlich vor Ort statt. Der persönliche Draht ist den Betriebsräten wichtig, um zu wissen, wie es den Kollegen wirklich geht und wo sie Unterstützung brauchen. „Die Geschäftsführung und auch wir tun schon einiges, aber natürlich dauert es etwas, bis die zum Teil unterschiedlichen Prozesse richtig harmonisieren“, sieht es Christian Theiß, der 2004 mit Wirtschaftsabitur in die Bank kam, als eine große Aufgabe an.



Neue Kundschaft: Im Bielefelder Standort der Volksbank in Ostwestfalen eG bieten Ausstellungen so manchen Gedankenanstoß. So waren Anfang 2025 Insekten zu Gast. Die Schau hieß "Wir sind nicht allein in der Stadt" (und auf dem Land) – das wissen die Landwirte der Region sehr genau, die erst mit Hilfe der fleißigen kleinen Bestäuber zu ihren Feldfrüchten gelangen. Die Sechsbener benötigen aber auch Hilfe des Menschen – zum Beispiel artenreich wild blühende Ecken statt stets "aufgeräumte" Natur. Solche Nachhaltigkeit wird auch im Alltag der Bank großgeschrieben.

Foto: O. Popp



4 aus 15: Holger Lätzsch, Elke Christiane Woike, Christian Theiß und Katja Saalfeld (von links) sind ein Quartett aus den Reihen des mit der Fusionsbank gewachsenen Betriebsrates. Die nächste Zeit ist besonders arbeitsreich – aber der Fahrplan steht. Foto: O. Popp

So müssen die Stellenprofile in der Gesamtbank einheitlich und fair neu eingewertet werden – das erkennt der Betriebsrat als großes Handlungsfeld, das einen Großteil des ersten Halbjahres einnehmen wird. Eine neue elektronische Zeiterfassung über genoHR, bisher nur im Bielefeld-Gütersloher Teil installiert, wurde kürzlich für die Gesamtbank eingeführt. Nicht weniger als rund 14.000 Projektstage mit Fusionsbezug müssen aus Überstundenkonten der Mitarbeitenden abgebaut werden. Besonders fachlich wollen sich die Betriebsräte mit Seminaren weiter spezialisieren, um der größeren Fläche und Komplexität der Bank zu entsprechen.

Die Voraussetzungen fürs Gelingen sind aber gut: „Unser Arbeitgeber hat schon offene Augen für die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden. Das zeigt sich zum Beispiel in der mobilen Arbeit. Hier haben wir keine festen Quoten, wie oft Kollegen daheim oder mobil arbeiten können – sondern die Führungskräfte ermöglichen auch im Zuge der Veränderung fast immer flexible, persönlich passende Lösungen, wo gearbeitet werden kann“, beschreibt Holger Lätzsch einen pragmatischen Ansatz, der exemplarisch ist für eine sinnhafte Fusion ohne disruptive Anwendungen von Vorgesetzten. Auch beim Thema Fusions-Überstunden gibt es keine Kappung zu Ende März wie sonst, sondern einen fairen Abbau mittels Freizeitausgleich und gegebenenfalls Vergütung. Die Inflationsausgleichsprämie von 3000 Euro wurde voll ausgezahlt an alle. Die neue Bank organisiert für die Mitarbeitenden ein Sommer- und ein Winterfest, und vergibt ein Teambudget, um ein gemeinsames Erlebnis zu organisieren, welches den Zusammenhalt fördert.

So war dann auch der Spargedanke beim Zusammengehen der Bank sicher präsent, aber nicht dominant. „Die letzten Filialschließungen sind bereits länger als 5 Jahre her und die Kundenfrequenz ist noch hoch vor Ort. Es ist vielmehr alles andere als leicht für uns, neue qualifizierte Mitarbeiter am Arbeitsmarkt zu finden“, verdeutlicht Christian Theiß eine andere Herausforderung. Viele Stellen sind in der Bank ausgeschrieben, aber länger unbesetzt als früher wegen zu wenig Bewerbern. In der Telefonie und im Service sind bereits etliche angelernte Quereinsteiger beschäftigt – die ihren Job nach längerer Einarbeitung ebenso gut machen wie das traditionelle Stammpersonal.

Eine weitere Ansprechpartnerin im Hause ist **Elke Christiane Woike** (60), ebenfalls Betriebsrätin: „Eine fixe BR-Sprechstunde bringt oft nicht so viel, als wenn wir einfach mal den Kolleginnen und Kollegen in der Pause am Kaffeeautomaten zuhören. Da höre ich, wie zum

Beispiel über eine andere Verteilung der Arbeit an den Wochentagen gesprochen wird, oder dass der BR was zur Vereinbarung über die rentennahe Teilzeit oder zur Wiedereingliederung erklären soll, also zu einem BEM-Gespräch“, schildert sie Fragen, die oft schnell und hilfreich beantwortet werden können.

So rät der Betriebsrat den Beschäftigten generell, sich nicht von Gerüchten des Flurfunks treiben zu lassen, sondern lieber Kontakt zum BR aufzunehmen. „Alles Wichtige läuft über unseren Betriebsratstisch. Die Bank braucht uns, um wichtige Projekte umzusetzen. Und wir sitzen dank der Drittelbeteiligung als Arbeitnehmervertreter auch im Aufsichtsrat, sodass wir sehr früh über Pläne der Bank unterrichtet sind und mitgestalten zu können“, betont Holger Lätzsch. Insgesamt sind 10 Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Neben ihm haben unter anderem auch Katja Saalfeld und Christian Theiß ein Mandat im höchsten Kontrollgremium der Bank.

So gewinnt der Ausbau der digitalen Systeme unaufhaltsam Geschwindigkeit. Im dritten Quartal 2025 will der Geno-IT-Dienstleister Atruvia das „GenoGPT“ in den Mitgliedsbanken in Betrieb nehmen. „Und sicher müssen wir da in unserer neuen Rahmen-Betriebsvereinbarung IT Antworten finden. Denn der KI-Chatbot soll zwar in erster Linie den Kundenservice verbessern, indem er Bank- und Kundendokumente leichter findbar macht und in Beziehung setzt. Aber wir müssen da den Schutz von einzuspeisenden Mitarbeiterdaten ebenso absichern, wie auch Leistungs- und Verhaltenskontrolle so weit wie möglich ausschließen“, hat BR-Vorsitzender Christian Theiß ein anderes Projekt des Betriebsrates im Blick.

Wie in vielen anderen Firmen stellt sich folgende Frage: Wie gewinnen wir die Jugend für unser Unternehmen? „Wir erleben unsere Azubis der Generation Z schon viel selbstbewusster, als wir das früher beim Einstieg waren. Und sie kennen ihren Wert, da müssen wir ihnen schon ein attraktives Arbeitsumfeld bieten“, weiß BR-Kollegin **Katja Saalfeld** (50). Viele „alte Hasen“, auch die Betriebsräte, nehmen sich deshalb Zeit für eine individuelle Ausbildung der Heranwachsenden in ihrer Mitte. Spezialisierte Coaches und die Ausbilder vor Ort begleiten die Azubis. Die Bank bietet mehrere zusätzliche Ausbildungsberufe wie z.B. Kaufleute für Büromanagement oder für Dialogmanagement an.

Die jungen Menschen in der Volksbank in Ostwestfalen eG scheinen die maßgeschneiderte Ausbildung schätzen zu wissen: „Entgegen einigen Klischees sind die meisten Azubis leistungsbereit und geben uns auch manche neuen Impulse mit. Wichtig ist, dass sie uns nicht als Sprungbrett für woanders sehen. Sie sollen wahrnehmen, dass sie sich im Hause der Volksbank entfalten und weiter entwickeln können“, ist Christian Theiß optimistisch für die kommenden Jahre.

Oliver Popp

„Wenn einer eine Reise tut, ...“ (Matthias Claudius)

Von Stephanie Pechstein, DBV-Geschäftsführerin und Syndikusrechtanwältin

*Eine immer wiederkehrende Frage, gerade in Zeiten in denen Tarifverhandlungen Hochkonjunktur haben und wir nicht mehr nur mit virtuellen Treffen am Schreibtisch gefesselt sind, ist die nach der Einordnung von **Reisezeiten als Arbeitszeit**. Wann also darf ich Reisezeiten als Arbeitszeit in Ansatz bringen, wann ist die Zeit als das zu bewerten, was sie auch sein kann: Freizeit?*

Wie immer ist es nicht trivial, wie immer versuchen wir Komplexes möglichst simpel darzustellen. Dazu haben wir die aus unserer Erfahrung drängendsten Fragen herausgesucht und möchten Sie Ihnen nachfolgend vorstellen:

- I. Dienstreise während der Arbeitszeit
- II. Dienstreise außerhalb der Arbeitszeit
- III. Dienstreisen und Überstunden, Übernachtungen sowie Sonn- und Feiertagsarbeiten
- IV. Dienstreisen und Abendveranstaltungen
- V. Dienstreise und Fortbildung
- VI. Dienstreise und kollektivrechtlichen Regelungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung(en))
- VII. Fazit

Bei der Beantwortung der Frage, wann Zeiten von Dienstreisen als Arbeitszeit gelten kommt es nach der vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelten Beanspruchungstheorie darauf an, ob der Arbeitnehmer in dem Maße beansprucht wird, dass die Zeit, die er aufwendet, nur als Arbeitszeit gewertet werden kann. Hier ist also der Name der Theorie auch gleich Programm und es stellt sich die Frage, wie sehr der Arbeitnehmer beansprucht ist. Dabei wird unter anderem auch auf das Verkehrsmittel abgestellt. Aber, der Reihe nach:

I. Dienstreise während der Arbeitszeit

Immer dann, wenn eine Reise während der üblichen Arbeitszeit erfolgt, gilt diese auch als Arbeitszeit – und zwar unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel und sogar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber einen mit Arbeit versorgt oder nicht. Das heißt, dass selbst das „Absitzen“ von Reisezeit im Zug, als Arbeitszeit gilt. Vorsicht ist aber geboten: Sollte der Arbeitgeber einen mit zu erledigenden Arbeiten versorgen, bedeutet das zuvor Geschriebene nicht, dass man sich darauf berufen kann, nichts tun zu müssen. Hat man was zu tun, dann entbindet einen also nichts davon, das auch zu erledigen.

II. Dienstreise außerhalb der Arbeitszeit

Viel interessanter ist aber nun die Dienstreise außerhalb der Arbeitszeit. Hier kommen nun die oben erwähnten weiteren Unterscheidungskriterien zur Anwendung:

1. (An-)reise mit dem Auto

Erfolgt eine Anweisung, mit dem Auto zu fahren, gilt für den Fahrer auch diese Zeit als Arbeitszeit. Praktisch lässt sich dies auch einfach erklären: der Arbeitnehmer hat nicht die Möglichkeit, während dieser Zeit etwas anderes zu tun und setzt seine (Arbeits-)kraft ausschließlich in den Dienst des Arbeitgebers. Dann ist es auch nur gerecht, wenn dies entsprechend als Arbeitszeit gewertet wird. Pech (oder Glück) hat der Beifahrer. Der kann sich während der Zeit erholen (und lesen, das Handy benutzen etc.), weshalb seine Reisezeit nicht als Arbeitszeit bewertet wird.

2. (An-)reise mit dem Bus, dem Zug oder dem Flugzeug (o.ä.)

Sicherlich kann sich der geneigte Leser das Ergebnis schon beinahe selber herleiten... Richtig: wann immer der Arbeitnehmer auf Geheiß des Arbeitgebers arbeitet, gilt die Reisezeit in diesen Fällen der Benutzung von passiven Verkehrsmitteln (in denen der Arbeitnehmer nicht selber fahren muss) als Arbeitszeit. Gibt es einen solchen Auftrag nicht und der Arbeitnehmer kann die Reisezeit nach eigenen Bedürfnissen gestalten, fällt keine Arbeitszeit an. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer freiwillig arbeitet oder mit dem Auto fährt. In all diesen Fällen schlägt er sozusagen das Angebot der Freizeit eigenverantwortlich aus. Freiwillige Arbeit aber wird weder im Büro, noch im Auto oder in der Bahn als Arbeitszeit gewertet. (Davon zu unterscheiden ist, wenn es Arbeitszeitmodelle gibt oder Betriebsvereinbarungen hier klare Regelungen treffen. Dies ist – in einer Zeit zunehmender Mobilität, trotz digitaler Meetingalternativen – nur allzu empfehlenswert).

III. Dienstreisen und Überstunden, Übernachtungen sowie Sonn- und Feiertagsarbeiten

1. Überstunden

Was Überstunden angeht, gelten eigentlich keine zu den allgemeinen Vorgaben abweichende Regelungen. Die maximale Arbeitszeit auf Dienstreisen beschränkt sich ebenfalls



Per Zug sind immer mehr Passagiere unterwegs: Fährt frau oder man mit der Bahn während der üblichen Arbeitszeit in dienstlichem Auftrag, gilt die Reise in jedem Fall als Arbeitszeit. Liegt die Dienstreise mit dem Zug außerhalb des Arbeitszeitrahmens, gilt sie ebenfalls dann als Arbeitszeit, wenn während der Fahrt im Auftrag des Arbeitgebers gearbeitet werden muss oder / und wenn nur so z.B. mit Anreise am späten Vorabend ein morgendlicher, örtlich ferner Termin erreicht werden kann.

Foto: pattilabelle – stock.adobe.com

auf 8 Stunden und nur in Ausnahmefällen ist eine Verlängerung auf 10 Stunden möglich. Dabei gilt es die durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden pro Werktag innerhalb von 6 Monaten beziehungsweise 24 Wochen nicht zu überschreiten.

2. Übernachtungen

Oft sind Dienstreisen mit Übernachtungen im Hotel verbunden, da die geplanten Geschäftstermine an verschiedenen Tagen stattfinden. Auch wenn diese Übernachtungen für die Arbeit notwendig sind, gelten sie nicht als Arbeitszeit. Denn eine analoge Anwendung der oben gemachten Grundsätze gilt auch für Übernachtungen. Dauert die Reise länger als 10 Stunden – also die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit – so „muss“ der Arbeitnehmer eine Pause einlegen. Das bedeutet auch, dass alles, was nach den 10 Stunden passiert, keine Arbeitszeit mehr ist; und der Arbeitnehmer auch tunlichst gehalten ist, seine Freizeit zu gestalten und eine Ruhezeit von 11 Stunden einzuhalten.

3. Sonn- und Feiertagsarbeiten

Die Regelungen bezüglich der Arbeitszeit gelten auch für die Ab- und Anreise am Sonntag. Können sich Angestellte bei der Fahrt an einer Sonntagsanreise erholen, zählt sie nicht als Arbeitszeit. Fordert der Arbeitgeber stattdessen Konzentration, etwa durch eine Autofahrt oder die Nachbereitung eines Meetings, gilt: Reisezeit gleich Arbeitszeit.

Auch hier gelten die gesetzlichen Regelungen zur Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Nach § 11 ArbZG muss ein Arbeitnehmer für jeden Sonntag, an dem er gearbeitet hat, innerhalb von 2 Wochen einen Ersatzruhetag nehmen. Insgesamt müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei sein.

IV. Dienstreisen und Abendveranstaltungen

Häufig stellt sich die Frage, wie Kundenessen nach Feierabend in die Kategorie Arbeitszeit einzuordnen sind, sofern diese beruflichen Zwecken dienen. Auch hier kann auf die oben aufgestellten Grundsätze zurückgegriffen werden: Werden geschäftliche Angelegenheiten besprochen oder gilt die Veranstaltung der Kontaktpflege, so ist die aufgewendete Zeit als Arbeitszeit zu werten. Ist ein solches Essen jedoch rein privater Natur, darf die Zeit auch nicht als Arbeitszeit gewertet werden.

Wie Unternehmen Reisekosten für Geschäftsessen sowie Hotelübernachtungen und Co. behandeln, legen sie häufig in ihren Reisekosten-Richtlinien fest. Das schafft bereits vor Antritt der Dienstreise Transparenz für die Belegschaft und ist daher wärmstens zu empfehlen.

V. Dienstreise und Fortbildung

Ordnet der Arbeitgeber die Teilnahme an einer Fortbildung an, zählt diese als vergütungspflichtige Arbeitszeit. Findet die Maßnahme nicht online statt, sind An- und Abreise notwendige Bedingungen, um daran teilzunehmen. Daher gelten die oben beschriebenen Regelungen ebenso für die Fahrzeit zur Fortbildung.

VI. Dienstreise und kollektivrechtliche Regelungen (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung(en))

Bitte beachten Sie, dass neben die gesetzlichen Regelungen und die von der Rechtsprechung im Allgemeinen bereits entwickelten, auch die Vorschriften aus den geltenden Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen hin-



Stephanie Pechstein.

Foto: privat

zutreten und die existierenden Grundsätze ergänzen können. Das bedeutet, dass die tariflichen und betrieblichen Regelungen zu Mehrarbeit und deren Vergütung, sowie zu Samstagsarbeit und deren Vergütung, zusätzlich zu dem oben Beschriebenen wirksam greifen (können).

VII. Fazit

Der Zweck einer Dienstreise ist stets beruflich. Doch das bedeutet nicht, dass Angestellte während der kompletten Zeit arbeiten – auch während einer Dienstreise steht ihnen ein Feierabend und entsprechende Freizeit zu.

Wie bereits oben erwähnt gelten auch auf Dienstreisen die gleichen Regelungen wie im normalen Berufsalltag: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stehen nach dem ArbZG bei 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit mindestens 30 Minuten Pause zu. Bei mehr als 9 Stunden sind es 45 Minuten, die in 15-minütige Blöcke aufgeteilt werden können.

Nachdem Angestellte ihren Arbeitstag beendet haben, schreibt das Arbeitsgesetz eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden vor, die nur in Ausnahmefällen verkürzt werden darf. All diese Regelungen gelten eben auch für Reisezeiten.

Disclaimer:

Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass wir vorangehend die individualarbeitsrechtlichen Grundlagen beleuchtet haben und nicht auf die kollektivrechtlichen, betrieblichen Besonderheiten, die sich aufgrund der Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge ergeben, eingegangen sind. Diese bleiben einer Einzelfallbetrachtung vorbehalten; wie auch grundsätzlich jeder Fall individuell bewertet werden sollte.

Sollten Sie Mitglied im DBV e.V. sein, stehen wir Ihnen bei der Einordnung – auch arbeitsrechtlicher Fragen – natürlich gerne zur Verfügung.

In diesem Sinne wünschen wir eine allseits „Gute Fahrt“.

DBV-Mitglieder können sich mit allen aufkommenden Fragen zum Arbeits- oder Sozialrecht gern bei uns melden - wir geben Ihnen / Euch fachkundig und zeitnah Auskunft zu E-Mails an diese neue Adresse: recht@dbv-gewerkschaft.de

Deutsche Bank AG: „Können wir unsere Kräfte sammeln?“

Der Platzhirsch in der deutschen Finanzwirtschaft hat merklich an Stabilität gewonnen – das bestätigt inzwischen auch der Kapitalmarkt. Die Deutsche Bank wird bei Investoren, Kunden und Aufsehern wieder als verlässliches Unternehmen wahrgenommen. „Auf diesem Fundament muss es die Bank schaffen, auch von den Mitarbeitenden wieder als zukunftsicherer und attraktiver Arbeitgeber gesehen zu werden. Ständige Veränderungen und Anpassungen der Kostenbasis auf Personalseite müssen endlich der Vergangenheit angehören. Dann kann es der Bank gelingen, neben den versprochenen Zielen am Kapitalmarkt wie zum Beispiel RoTE (Gewinn auf das materielle Eigenkapital) oder der CIR (Cost Income Ratio) Wachstum zu generieren. Die Organisation braucht Ruhe und Sicherheit, um den Wechsel von Stabilisierung in Richtung Wachstum hinzubekommen“, bekräftigt Konzernbetriebsrats-Vorsitzender Frank Schulze die eigentliche Aufgabe.

Für diesen Weg sollten die Weichenstellungen der Geschäftsleitung für alle verkraftbar und passend, aber auch zügig und bestmöglich aus einem Guss mit den Betriebsräten zu einer Verhandlungslösung geschnürt werden. Aufgrund der Komplexität ist das leider nicht immer einfach. „Wir verhandeln derzeit immer noch **Restrukturierungen der Private Bank**, die aus der Kurssetzung in der Hauptversammlung im Mai 2023 stammen, als Claudio de Sanctis das Privatkundengeschäft übernahm“, blickt Frank Schulze auf vier große Verhandlungspakete allein in der Private Bank. „Dazu kommen noch weitere Maßnahmen der Corporate Bank, Investmentbank und der Infrastrukturbereiche. Allein das gibt einen groben Blick auf die Komplexität unseres Hauses.“

Während der Interessenausgleich zur Restrukturierung des Head Office selbst gerade läuft (und ständig betriebsrätlich nachgesteuert werden muss), ist eine neue Übereinkunft zum Umbau des Private Bankings in der Fläche (Filialen) gerade in Verhandlung. Ebenso ist das Tausziehen um eine praxistaugliche Regelung von agilem Arbeiten und Technologie im Gange – und als Viertes stehen nach dem Willen der Bank auch erneute Veränderungen in der Baufinanzierung an.

Im Konzern- und im Gesamtbetriebsrat sind routinierte Verhandlerinnen und Verhandler am Werk und darum optimistisch, dass wie auch in der Vergangenheit am Ende **sozialverträgliche Lösungen** gefunden werden, erläutert der 57-jährige Hesse: „Die Arbeitsbelastung für uns

Betriebsräte war nie gering, aber im Moment ist sie nahezu nicht mehr zu bewältigen, sie wächst weiter ins Extreme. Wir müssen und wollen uns in jeder Maßnahme bis auf das kleinste Arbeitspaket drillen, um allen Kolleginnen und Kollegen in dieser Lage gerecht zu werden. Einfach nur um die Anzahl von Stellen zu verhandeln ist uns da deutlich zu wenig. Wie brauchen gerade bei dieser reduzierten Personaldecke Qualität in den Arbeitspaketen. Nur dann sind die Kolleginnen und Kollegen in der Lage die zukünftige Struktur zu verkraften und ihren Beitrag zum Wachstum zu leisten, ohne krank zu werden.“

Die gesamte europäische Wirtschaft, dabei auch die Deutsche Bank, hat in den letzten 20 Jahren nicht nur klassisch Personal abgebaut, sondern verlagerte viele tausend Arbeitsplätze ins **Offshoring**. Allein in **Indien** beträgt die Anzahl der Beschäftigten der Deutschen



Wacklige Kunst:

In vielen Großkonzernen – gemeint ist nicht nur die Deutsche Bank – sind Prozessketten komplex und risikobehaftet.

Der Konzernbetriebsrat der größten deutschen Bank empfiehlt eine Reduzierung von Übergabepunkten bei ein und dergleichen Bankdienstleistung – um mehr Sicherheit bei Störfällen und auch eine Senkung von Kosten zu erreichen. Auch eine hohe Qualität der Prozess-Zahnräder selbst ist wesentlich, damit Geschäftsmodelle und Wachstum beim hiesigen Bankenprimus besser funktionieren.

Foto: Summit Art Creations – stock.adobe.com



Frank Schulze, Konzernbetriebsrats-Vorsitzender Deutsche Bank.
Foto; Mario Andreyka / Deutsche Bank

Bank mittlerweile über 20.000. Rechnet sich das eigentlich noch? „Bis jetzt konnte uns nicht in einem einzigen Fall ein tatsächlich positiver Business Case vorgelegt werden. War es vor 20 Jahren vielleicht noch aufgrund des Lohngefälles zu Deutschland erklärbar, erscheint mir aufgrund der Lohnentwicklung und der Nachfrage an Arbeitskräften in Offshore-Ländern diese Rechnung definitiv nicht mehr aufzugehen“, bewertet Frank Schulze und wird deutlich: „Manager bekommen glänzende Augen bei der Begrifflichkeit Offshore – und dann wird es gemacht und keiner fragt nach Sinn und Zweck. ‚Schlechte‘ Prozesse werden vermeintlich günstig ausgelagert und nie wieder angeschaut. Kein Wunder, dass wir ein **Prozessproblem** haben und dem nicht wirklich Herr werden“, kritisiert der höchste Arbeitnehmervertreter in der Bank die Vorstands-Entscheidungen kopfschüttelnd.

Bei all diesen betriebswirtschaftlichen Fragestellungen wurden die Risiken noch gar nicht betrachtet. Was macht eigentlich die europäische Wirtschaft im Falle geopolitischer Veränderungen? Sind wir so aufgestellt in den europäischen Unternehmen, dass wir einer solchen Gefahr trotzen können und nicht wie in der Pandemie mit all den Lieferketten, verbundenen Prozessen und der betriebenen IT im Offshoring eine Bauchlandung erleben? „Ich vertrete die Auffassung, dass die Unternehmen sich wieder mehr in eine **Unabhängigkeit** begeben sollten – und durch Investitionen in Prozesse und IT eine End-to-End-Bearbeitung in Europa aufbauen.“

Als ermutigendes Zeichen für mehr Stärke im Heimatmarkt sieht Frank Schulze Veränderungen in der Herangehensweise von **Karriereplanung** im Konzern. „Ja, das Management setzt darauf, unser Potenzial wieder mehr aus dem eigenen Reihen zu entfalten. Da sind unter Volker Steuer als Global Head of HR richtige Schritte in die richtige Richtung gemacht und einige sehr gute Dinge auf den Weg gebracht worden. Das geht nicht von heute auf morgen und braucht seine Zeit. Beim

systematischen Aufbau von zeitgemäßer Karriereplanung hat das Unternehmen viele Jahre versäumt“, sieht der KBR-Vorsitzende die Chefetage und HR, unterstützend aber auch die Betriebsräte, in der Pflicht.

Die **Kommunikation** hat sich in den verschiedenen Führungsebenen mit den Arbeitnehmervertretern und der Belegschaft verbessert: „Nachdem wir in einigen Fällen in die Eskalation gegangen sind, ist die Abstimmung nun früher und intensiver. Trotzdem: Es könnte immer noch besser laufen. Nicht zuletzt, weil es in einem großen, komplexen Konzern ohnehin schwierig ist, alle potenziell Betroffenen ausreichend zu erreichen und zu informieren. Gerade deshalb muss eine Leitung sich stets um Verständigung bemühen. Sie darf Zweifel und Kritik nicht einfach ignorieren – sonst ist schnell Sand im operativen Getriebe. Der **Betriebsrat** seinerseits erklärt Entwicklungen in der Bank im Intranet viel häufiger und detaillierter als nach vor einigen Jahren, und ist deshalb ein **unverzichtbarer Vermittler** im Unternehmen.“

Was sein Wunsch für 2025 und fortfolgend ist? „Mehr Kontinuität und Stabilität in den Strukturen. Und wir Betriebsräte wollen wieder **mehr agieren**, nicht nur auf Management-Entscheidungen reagieren. Dazu gehört auch, dass wir wieder mehr in zufriedene Mitarbeiter investieren müssen“, meint Frank Schulze mit Blick auf die in den letzten Jahren immer weiter gekürzten Nebenleistungen für die Belegschaft. Doch sind nicht einmal die durchaus überschaubaren Beträge vorhanden, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, wie es der große Bankname verspricht? Unter anderem mit einem modernen **Benefit-System** in Gestalt eines Cafeteria-Modells: „Das wäre nicht in der alten Denke ‚One fits all‘, sondern: Ich entscheide persönlich und suche mir aus einem Katalog oder vielleicht sogar frei bestimmte Leistungen aus, die mein Arbeitgeber dann bezuschusst oder übernimmt, zum Beispiel betriebliche Altersvorsorge, Firmenwagen oder Fitnessangebot.“ Doch ist die Replik von Arbeitgeberseite oft noch: Kein Budget!

In Sachen **Künstlicher Intelligenz** (KI) passiert viel hinter den Kulissen, auch wenn die Deutsche Bank gerade nicht massiv damit auftritt. „Es wäre naiv zu glauben, dass der technische Fortschritt stets nur nette Unterstützung für die Mitarbeiter bleiben wird. Einfache Tätigkeiten gehen über Fluktuation bereits an die Technik über, und das wird sich fortsetzen. Wir haben im vergangenen Jahr eine Konzern-Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung von KI in IT und Personalsystemen abgeschlossen. Damit haben wir sehr zeitnah auf die damit verbundenen Besonderheiten und Auswirkungen reagiert. Wir sind von Beginn an mit im Boot und begleiten das von unserer Seite sehr professionell.“

Als Mit-Gestalter der Arbeitswelt in der Bank rät Frank Schulze zu einer ergebnisorientierten Planung: „Alle Kräfte zu sammeln ist die eine Sache, sie an den richtigen Stellen einzusetzen die andere. Wir nehmen die Herausforderung als Betriebsrat weiter an und werden ein wichtiger Teil der Qualitätssicherung auf diesem Weg sein.“

Oliver Popp

BAG-Erfolg für Teilzeitkräfte bei Zuschlägen – aber oft keine Geltung 1:1

*Nach wie vor Dauerthema in Banken und Versicherungen bleibt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG 8 AZR 370/20 vom 05.12.2024) zur **Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten im Falle nicht ausgezahlter Überstundenzuschläge**. Nach Jahren des Ringens – unterbrochen durch ein Vorlageverfahren beim EuGH – haben die Erfurter Richter die von vielen Arbeitnehmenden langersehnte Ungleichbehandlung teilzeitbeschäftigter Beschäftigter im Hinblick auf Ihren Anspruch auf Überstundenzuschläge deutlich befriedet.*

Geklagt hatte eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin, die sich ungleich behandelt fühlte, weil sie Überstundenzuschläge erst ab Erreichen der nach dem im Manteltarifvertrag (MTV) geregelten monatlichen vollen Stundenzahl erhalten sollte und nicht, wenn sie bereits ihre individuell vereinbarte monatliche Höchststundenzahl überschritt. Damit lag, nach ihrem Dafürhalten, eine Ungleichbehandlung und Diskriminierung gegenüber den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern vor, weil sie damit als Teilzeitkraft erst zu einem viel späteren Zeitpunkt für das Überschreiten ihres persönlich vereinbarten Höchstleistungssatzes zusätzlich entlohnt werden sollte.

Die Richter geben der Frau Recht und bescheinigten eine Ungleichbehandlung bzw. eine Diskriminierung zumindest dann, wenn es für diese Ungleichbehandlung keine sachliche Grundlage geben würde. Eine solche war zumindest im vorliegenden Fall nicht ersichtlich und konnte auch seitens der Beklagten nicht in ausreichendem Maße vorgetragen und belegt werden.



Das höchste Arbeitsgericht urteilte, dass Teilzeit-Mitarbeitenden Überstunden-Zuschläge bereits ab der ersten Stunde zustehen, die über der für sie bestimmten Arbeitszeitslänge liegt. Allerdings schränken betriebliche Arbeitszeitregelungen häufig die direkte Übertragbarkeit der BAG-Entscheidung ein. Nötig ist noch weitere juristische Arbeit in der Rechtsbestimmung.

Foto: bluedesign – stock.adobe.com

Gleichzeitig machten die Richter auch deutlich, dass, wenn in einem Unternehmen zu einem erheblichen Anteil die Teilzeitkräfte auf ein Geschlecht – Männer oder Frauen – verteilt sei, auch eine Schadensersatz begründende Benachteiligung des Geschlechts vorliegt.

Auseinanderzusetzen haben wir uns als Gewerkschaft nun mit der Frage, inwieweit **diese Entscheidung** auch **für unsere Branche** bzw. unsere Tarifverträge **Bedeutung** hat. Bisher geregelt ist in den meisten MTVen die Handhabung von Mehrarbeitszuschlägen (siehe hier z.B. § 5 MTV private und öffentliche Banken sowie auch des MTV für Volks- und Raiffeisenbanken). Inwieweit vom Wording her über die Regelung von Mehrarbeitszuschlägen auch Regelungen zu Überstunden erfasst sein sollen, benötigt eine weitere Betrachtung, losgelöst von der Frage der verpflichtenden Zahlung von Überstunden an sich. Bisher vertreten die Arbeitgeberverbände die Ansicht: Es sei keine tägliche, sondern eine wöchentliche Arbeitszeit in den MTVen hinterlegt. Deshalb liege keine Ungleichbehandlung von Teilzeitkräften vor, weil die Gerichte bisher nur Entscheidungen hinsichtlich der Überschreitung der täglichen Arbeitszeit gefällt hätten. Diese Argumentation vermag, insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen BAG-Entscheidung, nicht mehr länger zu verfangen.

Die Entscheidung lässt sich auf eine einfache Formel herunterbrechen: Ein **Zuschlag für Überstunden** ist – unabhängig davon ob eine tägliche, wöchentliche oder sogar monatliche Arbeitszeit vereinbart ist – **zu gewähren**. Entscheidend ist dann das jeweils täglich, wöchentlich oder eben monatlich vereinbarten Stundenkontingent. Wurden am Ende dieses Betrachtungszeitraums mehr als die vereinbarten Stunden gearbeitet, müssen diese (Über-)Stunden mittels Zuschlag abgegolten werden.

Jeder Betrieb gestaltet diesen Grundsatz jedoch durch Betriebsvereinbarungen und Arbeitszeitmodelle zu einem **betriebseigenen Gefüge** aus. Das bedeutet, dass die Entscheidung des BAG **nicht** einfach 1:1 auf alle Teilzeitkonstellation **übertragbar** ist und (leider) nicht einfach nun jede Teilzeitkraft die Auszahlung von Überstunden bzw. Überstundenzuschläge beanspruchen kann.

Stephanie Pechstein



Erfolg nach drei Runden: Die DBV-Verhandlungskommission schrieb ein kräftiges Tarifplus fest, das nun vor allem auch zeitnah bei den Beschäftigten ankommt. Foto: DBV

Geno-Banken: Endlich ein deutliches Plus nach der Inflation!

In Köln sicherten wir das Bestmögliche – frühzeitig ohne Verzögerung und Unsicherheit. Das ist das Fazit der DBV-Tarifkommission nach dieser 3. Verhandlungsrunde am 17. und 18. März 2025. Unser **Abschluss** hebt die Gehälter der Angestellten im Gesamtvolumen (mit Zinseszins) in drei Stufen um insgesamt **11,4 %**. Besonders wesentlich war uns der erste Schritt von **6 %** ab April 2025 als deutliche Anerkennung für die etwa 135.000 Kolleginnen und Kollegen in den 650 Volks- und Raiffeisenbanken. Zusammen mit der zweiten Stufe von **3,5 %** Erhöhung ab Mai 2026 gleichen wir so mehr als die Hälfte der Kaufkraftverluste seit dem vorigen Abschluss vom Sommer 2022 aus.

Addiert mit der dritten Erhöhung von 1,5% ab April 2027 gehen wir mit einem um 11,36 % höheren Niveau in die 2027er Runde. „Wir sind froh, diesen doch sehr ordentlichen Abschluss erreicht zu haben. Gerade die erste Stufe ist das stärkste Einzelplus im Tarif seit 30 Jahren. Insgesamt liegt unser Geno-banken-Ergebnis über dem der Privatbanken vom Juli 2024, und auf Augenhöhe mit dem Abschluss der Öffentlichen Banken vom Oktober“, bilanziert DBV-Vorsitzender **Stephan Szukalski** – und blickt auch auf andere Teile des Abschlusses wie die Erhöhung für **Auszubildende** um **260 Euro** in zwei Stufen.

Ein anderes Mehr in der Geldbörse ist die **Anhebung der Endgehälter** im 2019 eingeführten neuen Tarifsystem **VTV** (Vergütungs-Tarifvertrag). Die höchsten Berufsjahresstufen rücken in den Vergütungsgruppen A1 bis B3 deutlich an die Endstufen des Alttarifvertrages (also Tarifgruppen 1 bis 6) nach oben, in der VG C1 wird das Endgehalt der TG 7 erreicht, und in den VG C2 und C3 wer-

den die Höchstgehälter der TG 8 und 9 überschritten. Durch das Tarifgefüge (Einstiegsgehalt einer VG entspricht dem Endgehalt der Vorgruppe) steigen auch die unteren Berufsjahre in den Vergütungsgruppen monetär mit – was die Tabelle insgesamt aufwertet. Die meisten Eingangsgehälter des VTV lagen schon zuvor über dem Alttarif (Vergütungsordnung Bestandskräfte). „Mit den VTV-Verbesserungen machen wir – im Vergleich mit anderen Teilen der Bankenwelt – die Gehälter für junge Leute attraktiver, die Zuwächse in den Karrierepfaden werden bis nach ganz oben lohnender“, beschreibt **Stefan Griggel**, Verhandlungsführer der DBV-Tarifkommission, den Fortschritt.

Dies alles spricht für die Stärke des Abschlusses, so Stephan Szukalski. „Wir sind für die Beschäftigten der Genobanken in besonderer Verantwortung, weil der DBV die Verhandlungen als allei-

niger Tarifpartner mit dem AVR führt und umsetzt. Dieses Mal war auch ein zügiges Ergebnis wichtig, damit unsere Geno-Kollegen endlich wieder zu den Abschlüssen der Privaten Banken im Sommer und der Öffentlichen Banken im Herbst 2024 aufschließen. Beschäftigte und Betriebsräte haben großen Anteil am Gelingen, denn sie haben speziell seit Jahresanfang **viel Druck gemacht** bei ihren Vorständen“, sieht der DBV-Vorsitzende den Beginn einer neuen Kultur der Geno-Beschäftigten, sich nicht die Butter vom Brot nehmen zu lassen. Eine **starke Organisation** vor allem in Form weiter steigender DBV-Mitgliedschaften der Kolleginnen und Kollegen in den Häusern von der Saar bis zur Oder ist die Grundlage für auch künftig angemessen dotierte Abschlüsse.

Oliver Popp



QR-Scan für mehr Infos...

DekaBank: Inklusion leben

Matthias Vettters arbeitet seit über drei Jahren als **Schwerbehinderten-Vertreter (SBV)** bei der **DekaBank**. Das Haus, Teil der Sparkassen-Finanzgruppe, ist breit aufgestellt und verbindet Bank- und Asset Management-Geschäft unter einem Dach. Die damit verbundenen Aufgaben sind so vielfältig, wie die Menschen, die dort arbeiten. Im Fokus der Arbeit des 53-Jährigen stehen Kolleginnen und Kollegen, die ihren Weg häufig erst wieder neu finden mussten.

Es sind die Interessen von rund 120 Mitarbeitenden, die Matthias Vettters auf den Tisch bringt. Sie alle sind hochgeschätzte Spezialisten in allen Geschäftsfeldern der über 4000 Köpfe starken DekaBank. Was oft gar nicht auffällt: Sie alle haben den grünen Schwerbehinderten-Ausweis oder sind einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Dieser Status soll ihnen einige Erleichterungen bringen, weil sie körperlich oder psychisch eingeschränkt, und vermeintlich nicht (mehr) „voll leistungsfähig“ sind.

„Einige unserer Top-Mitarbeiter sind zugleich schwerbehindert. Doch in unserer Welt des sehr schlichten Leistungsstrebens wird häufig nur die eine Hälfte der Wirklichkeit wahrgenommen. Nach dem Motto: ‚Oh, das ist aber bedauerlich, dass Du jetzt gar keine Karriere mehr machen kannst‘“, beschreibt Vettters das Klischee – das widerlegt werden kann. Im wahren Leben zeigen die „besonderen“ Kollegen, dass dieses Vorurteil häufig gar nicht stimmt.



Heitere Haltung: Optimismus ist ein Ansatz von Matthias Vettters, um für die Menschen mit Schwerbehinderung in der DekaBank persönlich passende, auch ungewöhnliche Lösungen zu erreichen. Sein professionelles Verhandeln und Vermitteln sind andere Erfolgsfaktoren.

Foto: O. Popp

Der 53-Jährige sieht sich nicht als Verwalter eines Krankenstandes, sondern als (Wieder-)Befähiger für Kollegen, die nach Jahren des Durchhaltens irgendwann nicht mehr im Takt weiterlaufen konnten oder die zum Einstieg nicht alle „üblichen“ gesundheitlichen Voraussetzungen haben, aber genauso engagiert arbeiten wollen. „Etliche Verbesserungen konnten wir schon erreichen. So zeigt sich unser Haus großzügig, wenn es um konkrete Hilfsmittel wie besondere Stühle, Monitore oder Headsets geht. Und auch viele Führungskräfte kennen die SBV inzwischen und rufen bei mir schneller als früher an: ‚Du, dem oder der geht’s nicht gut, könnt ihr da helfen?‘“, sieht der aus Franken stammende Volljurist eine erbauende Resonanz seiner Tätigkeit.

In Würzburg geboren, in Nürnberg aufgewachsen und in Saarbrücken studiert, hat Matthias Vettters schon immer ein besonderes Augenmerk für die Menschen in seiner Umgebung. 2003 kommt er nach Frankfurt und beginnt im Bereich betriebliche Altersvorsorge der DekaBank, später im Produktmanagement. Hier entwickelt er unter anderem die erste Basisrente auf Fondsbasis mit. Nach einigen Jahren wechselt er ins Geschäftsfeld Immobilien, später in die Revision. „Das hieß, viele dicke Akten genau zu prüfen. Das ist nicht für jeden etwas, klar. Mir aber hat das Spaß gemacht. In den meisten Jobs gibt es spannende Anteile, wenn man sie sieht und mit einer gewissen Freiheit nutzen kann. Ich habe in der Deka erlebt, dass das möglich ist.“

Ein geradliniger Karriere-Weg klappt nicht immer ohne Unterstützung. Besonders für die Kollegen nicht, die gesteigert zu hören bekommen, dass sie irgendwie „krank“ sind. „Ich konnte selbst zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr und habe um Hilfe gefragt. Zum Glück hatte ich da zwei Kollegen, die selbst in der SBV mitarbeiteten und die mich schnell und gut unterstützen konnten“, merkte Matthias Vettters, wie wichtig dieses Unter-die-Arme-Greifen ist. Er entscheidet sich bald darauf, selbst ähnlich Betroffenen helfen zu wollen, und kandidiert mit Erfolg 2018 in der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung und wird zunächst ein Stellvertreter der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen. Die meisten Menschen seien es gewohnt, zu erdulden, bis es gar nicht mehr geht: „Viele aus meiner heutigen Klientel wurden erst aufgrund ungünstiger Gesundheits-, Lebens- oder Arbeitsumstände aus der Bahn geworfen. Sie sind die verletzlichste Beschäftigten-gruppe in unserer Bank.“

Wenn allerdings Fälle auftreten, hilft Matthias Vettters den Betroffenen, den Antrag auf Schwerbehinderung beim

Versorgungsamt zu stellen. „Mit dem Amt ist es jedoch alles andere als leicht. In Frankfurt beträgt die Bearbeitungszeit für einen SB-Antrag derzeit 8 Monate – und kommt auch dann nur bei einigen besonders schlimmen Diagnosen wie Krebs schnell zu einem angemessenen Bescheid. Die Behörde prüft in vielen Fällen nur streng formal nach Aktenlage.“ Die behandelnden Ärzte müssen die Diagnosen bestätigen – allerdings sind diese Prüfungen kaum kostendeckend, sodass Mediziner häufig nur sehr oberflächlich dokumentieren und also die Wahrscheinlichkeit hoch ausfällt, dass ein Leiden nicht zu einem angemessenen Grad der Behinderung führt. „Dann passiert es, dass statt eines Grades der Behinderung von 50 nur einer von 20 festgestellt wird, und damit keine Schwerbehinderung anerkannt wird“, blickt der Unterstützer auf die entscheidende Größe.

Erst ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 oder mehr besteht ein Anspruch auf den grünen Ausweis, häufig befristet für die nächsten 3 oder 5 Jahre. Das Dokument ist die formelle Voraussetzung für den erweiterten Kündigungsschutz und 6 zusätzliche Freistellungstage pro Jahr. Einen Tag davon verdanken wir dem vom DBV mitverhandelten Tarifvertrag.

Scheitert der Antrag zunächst ganz oder teilweise, dann müssen die ohnehin angeschlagenen Mitarbeitenden oft Widerspruch einlegen oder ein Klageverfahren durchstehen. Letzteres zieht sich nicht selten über 2 oder 3 Jahre hin. „Anstelle dessen ist es manchmal leichter, wir stellen nach einer Pause und mit neuen, fachärztlichen Befunden einen Verschlechterungsantrag“, zeigt sich Matthias Vettters ziemlich befremdet angesichts der zunehmend hemmenden Ämter, die eigentlich Helfer sein sollten und es wegen Bürokratie und wohl auch aus Spargründen doch immer seltener sind.

Stellt das Versorgungsamt einen GdB von mindestens 30 bis unter 50 fest, ist ein Antrag auf Gleichstellung möglich. Dabei stellt sich dann aber wiederum die Arbeitsagentur öfters quer. „Sie prüft dann nur: ‚Ist dein Arbeitsplatz aus behinderungsbedingten Gründen konkret in Gefahr?‘ Und hier wirkt sich der eigentlich positive tarifliche Kündigungsschutz gerade für ältere Mitarbeiter negativ aus. Denn die Agentur sagt dann: ‚Du hast ja hier einen brauchbaren Kündigungsschutz – dann brauchst du auch keine Gleichstellung mehr‘“, verweist der Schwerbehinderten-Vertreter auf eine andere unerwünschte Entwicklung. Das ist aber rechtlich falsch.

Besonders wichtig findet Matthias Vettters den BEM-Prozess in der DekaBank– das



Bergbesteigung: Für einige Betroffene ist gerade der Erstantrag auf Schwerbehinderung oder auf Gleichstellung eine wahrlich schwere Prüfung. Ämter und Ärzte erweisen sich dabei oft nicht als Steighilfe, sondern als Klippen im Massiv des Aktenberges. SBV Matthias Vettters steckt dagegen manche Route, damit die Ordner sich mit den nötigen Schriftsätzen und schließlich Genehmigungen füllen.

Foto: L. S. – stock.adobe.com

Betriebliche Eingliederungs-Management. Wer insgesamt länger als 6 Wochen in einem zurückliegenden Zeitraum von 12 Monaten arbeitsunfähig war, hat Anspruch auf ein BEM-Verfahren. „Das betrifft viele Kollegen bei uns, die lange krankheitsbedingt ausfallen. Und das ist auch ein Thema für viele Beschäftigte, deren Schwerbehinderung schon anerkannt ist. Ich bin ein BEM-Fan“, sieht er das Verfahren als gut eingespielt in der DekaBank. Arbeitgeber sind in der Fürsorgepflicht – und BEM soll dazu dienen, einen leidensgerechten Arbeitsplatz zu schaffen, also Arbeitsinhalte, -zeiten und -orte zu verabreden, die jeweils persönlich verträglich sind für die betreffenden (kranken oder ausgefallenen) Beschäftigten, die bisher eben nicht mehr auf Dauer einfach so weiterarbeiten können. „Ich rate meinen Kollegen dann: Macht dabei mit und lasst euch helfen. Es ist entgegen mancher Gerüchte eine positive Sache“, versichert der Fachmann.

Matthias Vettters hat noch einiges auf dem Zettel für die nächsten Jahre. So strebt er an, eine neue betriebliche Inklusionsvereinbarung zu verhandeln, in der Überstunden für schwerbehinderte Mitarbeitende automatisch weitgehend ausgeschlossen werden. „Das würde einfach viel Druck nehmen, damit nicht Jede(r) individuell kämpfen muss, Überlastung zu vermeiden.“ Dem würde auch dienen, wenn es für Gleichgestellte auch tarifliche Freistellungstage geben würde.

Die jetzige Situation ist für gleichgestellte Menschen nicht befriedigend. Die zusätzlichen Freistellungstage sind wie geschildert dann kaum Urlaubstage, sondern sie werden allein dafür benötigt, um den Diensten von Ämtern oder Ärzten auf die Sprünge zu helfen. „Was uns auch helfen würde: Eine weitgehend automatische SB-Gleichstellung, wenn einige wenige, klar definierte Bedingungen vorliegen – statt langer, ungewisser Behördenwege. Dies könnte man einnahmenneutral für die Behörden umsetzen.“ Er ist durchaus zuversichtlich, einiges davon auf den Weg zu bringen. In der Deka jedenfalls hören die meisten Entscheider zu. – Gemeinsames Ziel ist es, die Inklusion von Menschen mit Schwerbehinderung bzw. ihnen gleichgestellten Personen zu fördern und weiterzuentwickeln. Denn die Unterstützung behinderter Mitarbeiter ist als Teil der sozialen und verantwortungsvollen Unternehmensführung der Deka verankert.

Oliver Popp

In einem Jahr heftiger **Diskussionen um das „Mobile Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte“**, umgangssprachlich „Home-office“, stellt sich heraus, dass neben sachorientierten Argumenten auch viele Emotionen bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber wohl auch auf der Seite des Managements im Spiel sind. Diese entladen sich in oft skurril anmutenden Entscheidungen. Jüngstes Beispiel: Nach enttäuschenden Geschäftsergebnissen im Jahr 2024 streicht der VW-Konzern für die gesamte Organisation das mobile Arbeiten – und gebärdet sich so wie ein Elternteil, das als Sanktion für eine Mathe-5 des Sprösslings Hausarrest verhängt.

Die „ungehaltene Rede eines ungehaltenen Betriebsrats“ ist das Ergebnis von Tagträumereien eines Arbeitnehmervertreters, in denen er dem Seniormanagement der **Deutschen Bank** das zum Thema sagt, was er schon immer mal sagen wollte.

Ungehaltene Rede eines ungehaltenen Betriebsrats

Sehr geehrte Damen und Herren des Vorstands der Deutschen Bank, sehr geehrte Damen und Herren der Geschäftsleitung,

wir müssen reden.

In der Beziehung zwischen Ihnen und der Belegschaft stimmt etwas nicht, und wie so oft wird darüber gar nicht, oder drumherum geredet.

Es ist noch nicht lange her, da haben Sie die Kolleginnen und Kollegen wie Helden gefeiert. Die Pandemie tobte, das öffentliche Leben wurde heruntergefahren, die Bewegungsfähigkeit der Menschen eingeschränkt.



Hin und Her: Viele Beschäftigte und Betriebsräte sehen es als befremdlich, dass eine Grundlage der Arbeit in der Deutschen Bank wie „Vertrauen“ plötzlich durch das Senior Management entzogen wird. Der Hebel sollte vielmehr stets nach rechts zeigen.

Foto: Thomas Reimer / stock.adobe.com

Teilweise stand Deutschland kurz vor dem Ausnahmezustand. In dieser Situation gelang es uns, gemeinsam unsere Unternehmen in Betrieb zu halten, indem ein Großteil der Tätigkeiten in die Wohnungen der Beschäftigten verlagert wurde. Man kann sagen, dass manche Bank in den - im besten Fall – Arbeitszimmern oder an den Esszimmer-, Camping- oder Tapeziertischen der Kolleginnen und Kollegen betrieben wurde. Wir haben in der Notsituation zusammengehalten – nicht mehr, vor allem aber nicht weniger.

Über die Zeit haben wir alle uns an diese Betriebssituation gewöhnt und gelernt, mit ihr umzugehen. Ich glaube, dass Sie positiv überrascht waren, wie gut es funktioniert hat: die Technik, die Arbeit außerhalb der Betriebsstätte, die Arbeitsergebnisse, die entstanden sind, obwohl Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht am gleichen Ort waren.

Mit der Zeit wurde wohl einigen von Ihnen bewusst, dass diese aus der Not geborene Betriebsform Potenzial hat: man brauchte ja gar nicht mehr so viel teuren Büroraum. Flugs entwickelten Sie diesen Gedanken weiter; es entstanden neue Immobilienstrategien. Und es war ja auch eine Win-win-Situation: Unternehmen und Belegschaft würden Kosten senken können. Die einen durch die Bereinigung ihres Immobilienportfolios, die anderen bei Wegekosten zur Arbeit, bei der Kinderbetreuung und, und, und. Manche Teilzeitkräfte konnten wegen des geringeren Zeitaufwands sogar ihre Arbeitszeit erhöhen und damit nicht nur ihre Kosten reduzieren, sondern ihre Einnahmen sogar vergrößern. Das wiederum eröffnete Ihnen die Möglichkeit, die durch allenthalben vorhandene Personallücken entstandenen Belastungen zu mindern.

Nach dem Jahreswechsel 2023/2024 war die Stimmung auf einmal eine ganz andere. Auf einmal war zu lesen und zu hören, dass die Unternehmen das „Home-Office“ zurückfahren wollten. Der für die Zusammenarbeit so wichtige Austausch untereinander fehle. Die Bindung der Kolleginnen und Kollegen an die Unternehmen würde leiden.

Kurz vor dem Jahreswechsel 2023/2024 muss irgendetwas passiert sein, das Sie dazu motiviert hat, Ihre Einstellung zum Mobilien Arbeiten außerhalb des Betriebes grundlegend zu verändern. Vielleicht ist Ihnen das Ganze etwas unheimlich geworden. Schließlich sind

Sie Führungskräfte. Und wie können Sie Führung für die von Ihnen Geführten erlebbar machen, wenn Sie nie alle zusammen haben? Vielleicht auch: Wie können Sie selbst erleben und anderen zeigen, was Führung ausmacht, wenn Sie nie alle... . Nun ja.

Das Jahr 2024 jedenfalls war geprägt von hin- und herwogenden Diskussionen, wie mit diesem für die Unternehmen offenbar elementaren Thema weiter umgegangen werden soll. Von völliger Freizügigkeit über Regelungen, die dezentral in den betroffenen Teams vereinbart wurden über unternehmenseinheitliche Regelungen bis hin zur völligen Einstellung des Mobilens Arbeitens war und ist alles zu beobachten.

Und mittendrin wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Wir, die wir eben noch das volle Vertrauen unserer Führung gespürt haben.

Wir, die wir in unseren Teams mit unserer direkten Führungskraft pragmatische Absprachen getroffen haben, um eine große externe Krise zu meistern, ohne Richtlinien, Anweisungen oder Betriebsvereinbarungen.

Wir, denen immer wieder bescheinigt wurde, wie gut das alles klappt.

Wir, die wir uns, als „Mobiles Arbeiten“ als Arbeitsform etabliert wurde, damit eingerichtet haben.

Wir, die auf einmal gewünscht haben sollen, wieder im Büro zu arbeiten.

Wir, die jetzt begreifen, dass das, was in der Krise so wichtig war, jetzt nicht mehr so wichtig ist.

Wir, denen damit indirekt, manchmal auch sehr direkt genau die Vertrauenswürdigkeit abgesprochen wird, die während der Pandemiekrise von unserer Führung so gelobt wurde.

Wir, denen, wenn wir Teamleiter, Gruppenleiter etc., also Führungskräfte auf der Arbeitsebene sind, abgesprochen wird, dass wir unsere Teams weiter selbständig führen können.

Natürlich kann das Homeoffice nicht die Gemeinschaft, das spontane kollegiale Gespräch in der Kaffee-Ecke oder die gemeinsame Mittagspause mit anschließendem Kaffee bieten. Aber was erleben wir denn jetzt, da wir meist an drei Tagen in der Woche wieder in den Liegenschaften der Arbeitgeber arbeiten?

Wir sehen Organisationen, die sich ebenfalls nach der Mobilarbeit ausgerichtet haben. Kolleginnen und Kollegen sitzen über Deutschland oder gar international „verstreut“, obwohl sie einem Team angehören. Folge: Teamsitzungen finden weiterhin über Zoom oder MS Teams statt. Die Wahrscheinlichkeit, einen Teamkollegen in der Kaffeeküche zu treffen, ist eher gering. Wir Betriebsräte können nicht sagen, warum man wegen einer Videokonferenz ins Büro kommen muss und dann dort alleine sitzt, wenn man das hätte auch von zuhause aus machen können.

Raumplanungen für Abteilungen folgen neuen Aspekten. Es gibt weniger Schreibtische als Kolleginnen und Kollegen, da ja „nie alle da sind“. Folglich gibt es auch keine feste Zuteilung Kollege – Arbeitsplatz mehr. Also muss der Kollege oder die Kollegin, bevor er die Liegenschaft aufsucht, einen Arbeitsplatz „buchen“. Wenn in der eigenen Abteilung keiner mehr frei ist, dann eben in der Nachbarabteilung. Positiver Aspekt: Man lernt die Kolleginnen und Kollegen dort auch mal kennen, zumindest die, die an dem Tag anwesend sind. Das Netzwerken im eigentlichen Umfeld ist so aber nicht so leicht.

Schwierig wird es für Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund der neuen Lage ihren Arbeitszeitsatz verringern müssen. Bekanntlich sind es meist



Matthias Weidner.

Foto: privat

Frauen, die in Teilzeit arbeiten. Da kollidieren dann zwei Grundsätze: Das Büro als Mittelpunkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Darum ranken sich dann weitere Fragen wie die, ob man sich das eigentlich leisten kann, Fachkräfte so de facto von der Arbeit auszuschließen und wer die Arbeit, die seither diese Kolleginnen gemacht haben, nun übernimmt. Ich kann Ihnen versichern: Wir werden das sehr genau beobachten und alles dafür tun, dass dieses fair geregelt wird und hier nicht noch Kosten gespart werden, indem die Kolleginnen genauso viel wie vorher arbeiten, dies aber nicht mehr bezahlt wird.

Abschließend: In meinem Betrieb ändert sich für die allermeisten Kolleginnen und Kollegen durch eine neu abgeschlossene, restriktivere Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit de facto nichts, mit Ausnahme der nun notwendig gewordenen organisatorischen Vorbereitungen für einen Arbeitstag mehr pro Woche im Betrieb. War es da nötig, so viel Porzellan im Verhältnis zwischen Leitung und Belegschaft zu zerschlagen? Hätten Sie nicht etwas mehr Vertrauen in Ihr Management und in die Kolleginnen und Kollegen haben können? Ich glaube, dass Sie, meine Damen und Herren des Senior Managements, in diesem Zusammenhang nicht so modern denken, wie Sie es gerne in der Öffentlichkeit immer darstellen.

Matthias Weidner
Betriebsrat Deutsche Bank
Filiale Frankfurt

Vor 105 Jahren öffnete sich ein Fenster der Möglichkeiten

*Wenn Betriebsräte heute Mitarbeiterrechte bei Mobilarbeit oder KI verankern wollen, dann müssen sie dafür oft hart verhandeln. Aber: Sie haben die Möglichkeit dazu. Die Keimzelle ist das **Betriebsräte-Gesetz**, das am 18. Januar 1920 von der deutschen Nationalversammlung beschlossen wird – blutig umkämpft zwischen den damaligen politischen Fronten. Es gibt den nun entstehenden Arbeitnehmer-Vertretungen keinen Zauberstab in die Hand. Aber es schafft ihnen zum ersten Mal verbindlich Rechte. Es war also das Startsignal für aktive, unabhängige Betriebsräte: Wenn ihr etwas bewegen wollt, dann bekommt ihr nun die ersten Werkzeuge dafür!*

Wie so oft in der deutschen Gesetzgebung ist das BR-Gesetz eine lang verhandelte Kompromissformel – die vonseiten der initiiierenden SPD die Räterepublik verhindern und die Arbeiterschaft in die Gesellschaft integrieren sollte. Vorläufer sind die Arbeiterausschüsse aus der Gewerbeordnung 1891 – damals allerdings auf rein freiwilliger Basis in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten. Die Zahl bleibt auch ab 1920 – nun aber kann kein Arbeitgeber mehr einen Betriebsrat pauschal unterbinden.

Der Betriebsrat ist im Gesetz von vornherein kooperativ angelegt – Interessenvertretung für Arbeiter und Angestellte, aber auch Unterstützung des Arbeitgebers bei der Erfüllung der Betriebszwecke. Er soll der Betriebsleitung Rat geben, an neuen Arbeitsmethoden mitwirken, Gesundheitsgefahren bekämpfen – und bereits damals bei einer „größeren Zahl“ von Einstellungen oder Entlassungen mitentscheiden. Er soll die Einhaltung von Tarifverträgen überwachen und ergänzende betriebliche „Dienstvorschriften“ mitverhandeln. Falls Tarifverträge nicht existieren, hat der BR das Recht, „Akkord- und Stücklohnsätze“ der Löhne und auch die Arbeitszeit mit festzusetzen.

Während USPD, KPD und nahe Gewerkschaften das Betriebsräte-Gesetz ablehnen, weil es keine erzwingbare wirtschaftliche Mitbestimmung in den Unternehmen und auch kein „Mit-Eigentum“ der Belegschaften begründet, versuchen es Rechtskonservative und auch viele Arbeitgeber zu verhindern, weil es angeblich Revolutionäre ans betriebliche Steuerrad ließe. Der damalige DBV begrüßt dagegen das Gesetz – in der sich zunehmend bestätigenden Voraussicht, dass über die neuen Betriebsräte flächendeckend viele kleine Hebel für eine Gewerkschaft entstehen.

Der DBV sieht es als seinen Auftrag, die Arbeits- und daraus folgend die Lebensbedingungen der Beschäftigten aufrichtig und nachhaltig zu verbessern – und nicht Kräfte in unsinnigen politischen Kämpfen zu verschwenden. Das BR-

Gesetz ist unvollkommen, doch sein Geist ist konstruktiv und zeigt bereits in den 1920er Jahren der Weimarer Republik erste positive Resultate der Konfliktbeilegung in Unternehmen. Der wirtschaftliche Aufschwung der „Goldenen 20er“ gründet auch darauf.

Erst recht lebt das Betriebsrätegesetz in der deutschen Mitbestimmung nach dem Ende des 2. Weltkriegs wieder auf. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von 1952 ist eine stark erweiterte Version des Gesetzes von 1920. Betriebsräte müssen nun vom Arbeitgeber stets bei der betrieblichen Lohngestaltung, bei kollektiven Arbeitszeit-Regelungen oder beim Aushandeln von Sozialplänen bei Betriebsänderungen beteiligt werden. Einzelne Arbeitgeber-Befürchtungen, die Betriebsräte könnten ihre neue Macht missbrauchen, um die Firmen wirtschaftlich „auszunehmen“, zeigen sich in der Praxis so gut wie nie – vielmehr ergibt sich häufig ein gegenseitiges Lernen von Betriebsrat, Personal und Arbeitgeber mit einem Mehrwert für alle Seiten. Das BetrVG als Nachfolger des BR-Gesetzes fördert ein frühzeitiges Problem-Bestimmen und ein Finden von nachhaltigen Lösungen. Ein „Über-den-Tisch-Ziehen“ einer Seite bringt dagegen fast immer nur kurzfristigen Nutzen und dann langes Reparieren der betrieblichen Beziehungen.

Laut einer Umfrage 2018 im Personalbereich gelingt es Betriebsrat und Arbeitgeberseite, in 95 % aller betrieblichen Entscheidungen einen Konsens



Beginn voller Gewalt: Während der Beratung des Betriebsrätegesetzes am 13. Januar 1920 versammelten sich etwa 100.000 Arbeitende vor dem Reichstag, um das anti-revolutionäre Regelwerk noch zu verhindern. Sicherheitspolizei feuerte später auf die heftig Protestierenden, aber nicht Angreifenden. 42 Menschen blieben im Kugelhagel tot liegen. Eine schwarze Geburtsstunde für das Gesetz (Reclam-Titelcover), das eigentlich zur Aussöhnung von Gegnern erdnen war.

Fotos: imago; Hauptstaatsarchiv Stuttgart

zu finden. Das Durchsetzen von guten Standards für Beschäftigte ist aber nach wie vor kein Selbstläufer. Die rechtlichen Werkzeuge für die Betriebsräte sind gebaut nach dem Prinzip: „Entscheidend ist, was du draus machst!“ So ist die Wahl eines Betriebsrates überall vorgesehen – aber es müssen sich Aktive finden, die dies gerade in den betriebsratlosen Unternehmen dann auch angehen. Auch beim Thema „Bildung“ helfen mehr Kompetenzen für die BR im BetrVG nur, wenn der Betriebsrat

mit eigenen Konzepten für „neues, zeitgemäßes Lernen in der digitalen, mobilen Welt“ konkret (mit) die Initiative ergreift. Der Grundsatz ist seit 1920 der gleiche: Das Mitbestimmungsrecht kann diejenigen mit Erfolg unterstützen, die sich mit Ideen und Kraft für ihre Kollegen einsetzen. Und dabei hilft auch der DBV.

Oliver Popp

Commerzbank AG: Virtuell in die Betriebsratswahl – mit Erfolg

Bis zum 20. März 2025 wählten die Beschäftigten der Commerzbank Zentrale per Brief oder in Präsenz einen neuen Betriebsrat. Und die vom DBV unterstützte Liste UNO – Die Unabhängigen nahm nach einer der schnellsten Listenaufstellungen im Januar und einem historisch kurzen, fast rein virtuellen Wahlkampf an dieser Wahl teil. Die „UNOs“ mit Spitzenkandidat Marcus Bourauel erreichten im Votum 7 Mandate und gewannen somit einen Sitz hinzu. Besonders erfreulich ist, neben den Stammwählern auch neue Abstimmende überzeugt zu haben – und das trotz fortwährend sinkender Mitarbeiterzahl.

„In diesem Jahr konnten wir mit unseren drei Wahlwerbungen per Online-Videokonferenz viele Kollegen ansprechen“, zeigt sich der Listenerste angetan von insgesamt mehr als 1.400 Gästen in den Übertragungen per MS Teams. Hier konnte die Liste ihre eigene Arbeit in den UNO-Beratungsteams von Gesundheit bis Rente vorstellen, wie sie Mitarbeitenden in vielen „kleinen“ Praxisfällen helfen konnte. Und online vermittelten die UNOs auch ihre enge Kooperation mit dem DBV, der als gewerkschaftliches Rückgrat mit juristischer und anderer fachlicher Hilfe regelmäßig in der Commerzbank unterstützt. Die UNO-Betriebsräte wirken auch bereits seit langem in allen Ausschüssen und Verhandlungskreisen des BR und gestalten so unter anderem die zahlreichen Restrukturierungen der Bank im Sinne der Beschäftigten mit.

Die Planung für 2025 reicht aber weit über die BR-Wahl hinaus. Auch für diese Kurssetzung trafen sich die aktiven UNOs am 28. Januar zum „UNO-Frühstück“. In diesem Jahr berührt wohl ein externes Thema entscheidend viele Beschäftigte. Nämlich: Die Wünsche aus einer Gegend südlich der Alpen, die Commerzbank zu übernehmen, bereiten den ersten Kolleginnen und Kollegen bereits ernste Sorgen. Die Aufgabe der UNO-Betriebsräte wird es sein, die Furcht vor betriebsbedingten Kündigungen deutlich zu dämpfen – sind diese doch praktisch kaum möglich, und auch vom Arbeitgeber nicht beabsichtigt. Hier können wir auf unsere jahrelange Kompetenz bauen, hält Alexander Michaut aus der Gruppe fest.

Nach jahrelanger Beratung von einigen Hundert Kolleginnen und Kollegen besteht auch Einigkeit, dass die Sozialplan-Instrumente zukunftsfähiger gemacht werden müssen. Die anhaltende Inflation und die zukünftigen Weichenstellungen der nächsten Bundesregierung machen dies notwendig, fasst Marcus Bourauel zusammen.

Die Anpassung der AT-Gehälter im Nachgang an die Tarifgehälter hat große Wellen geschlagen, was niemanden überrascht hat. Hier müssen wir noch nachlegen und klären, wo hier der juristische Schuh vielleicht drückt, leitet Michael Piechaczek ein neues Thema ein. Hinzu kommen neue gesetzliche Regelungen aus Brüssel, Nachschärfungen beim Entgelttransparenzgesetz stehen an. Dieses Thema wird uns in den kommenden Monaten intensiv beschäftigen.

Abschließend kommen wir auf der Tonspur des Treffens wieder auf das Thema UniCredit zurück – und unsere Hervorhebung der regulatorischen Voraussetzungen (Bankenunion und Co.), die für eine erfolgreiche Fusion nicht gegeben sind. Belastung und potenzielles Risiko sind die italienischen Staatsschuldentitel, die die Mailänder Großbank schwer im Portfolio hat. Ob man aus der Schuldenkrise in Europa vielleicht doch etwas gelernt hat? Wir wissen es nicht. Es wäre jedoch dringend nötig, damit eine Haftung der Coba für Versäumnisse woanders ausgeschlossen bleibt. Zum Wohl auch der Beschäftigten. Wenn man den aktuellen Presseberichten glauben schenken darf, verschieben sich die Pläne aus der Lombardei immer weiter in die unbekanntere ferne Zukunft.

Oliver Popp / Marcus Bourauel



UNO-Frühstück: Die Betriebsrats-Gruppe diskutierte zum Jahresauftakt die aktuell brennendsten Fragen – und gab sich einen Kurs fürs Jahr. Fotos: privat / UNO



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
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: Marie-Louise Ströhler
mail: stroehler@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost
Ansprechpartner: Jan Lohse
mail: lohse@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 ist stärker als ich

Wir sind seit mehr als 130 Jahren die Fach- und Branchengewerkschaft für Beschäftigte von Volks- und Raiffeisenbanken, Privaten und Öffentlichen Banken sowie Privaten Versicherungsunternehmen. Unseren Mitgliedern bieten wir arbeits- und sozialrechtliche Beratung und Rechtsschutz, und schließen Tarifverträge mit den vier Arbeitgeberverbänden der Branche. Darüber hinaus bündeln wir die Interessen tariflich und außertariflich bezahlter Mitarbeiter und vertreten diese in zahlreichen Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten.

Wir sehen uns als Mitmach-Gewerkschaft. Unsere Entscheidungsgremien sind mit Bank- oder Versicherungsmitarbeitern besetzt. Unsere angestellten Mitarbeiter haben ihren Berufsweg entweder selbst in der Branche begonnen, oder kennen diese bereits seit Jahrzehnten aus Gewerkschaftsicht.

Zu politischen Fragen äußern wir uns nur, wenn die Interessen von uns Beschäftigten direkt betroffen sind. Wir sind politisch neutral und für „jeden“ und „jede“ offen, der auf dem Boden der freiheitlich-demokratischen Grundordnung steht.

Uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht unser gerechter Anteil an der Wirtschaftsleistung der Branche zu. Wir wollen von den Arbeitgebern mit der gleichen Aufmerksamkeit und Fu rsorge behandelt werden, wie Kapital-eigner, Kunden und Politik.

Das geht nur gemeinsam!

Schließen Sie sich uns an!



Was wollen wir?

- Wir setzen uns dafür ein, dass wir Beschäftigte unseren Anteil am Ergebnis der Banken und Versicherungen erhalten. Die erreichten hohen Arbeits- und Sozialstandards der Branche wollen wir verteidigen und ausbauen.
- Wir tragen dazu bei, dass die Branche Ihren Anteil für den Erfolg der Gesellschaft leistet, ohne dass Wohlergehen und Anliegen von uns Beschäftigten darunter leiden.
- Wir überzeugen tagtäglich Beschäftigte davon, in Betriebs-, Personal- und Aufsichtsräten, aber auch gewerkschaftlichen Gremien mitzuarbeiten, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.
- Wir stehen wir für unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung und die soziale Marktwirtschaft, die beide heute mehr denn je bedroht sind, engagiert ein.

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

Stufe 1. Auszubildende, Rentner/innen, Mitarbeiter/innen in Elternzeit, Mutterschutz, Teilzeitkräfte bis 1.300,- € brutto	€ 8,10
Stufe 2. von 1.301,- bis 2.400,- € brutto	€ 14,00
Stufe 3. von 2.401,- bis 3.800,- € brutto	€ 19,80
Stufe 4. von 3.801,- bis 5.300,- € brutto	€ 26,00
Stufe 5. ab 5.301,- € brutto	€ 30,20

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.
- 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.

1. Mitglied werden



2. Zur Newsletter-Anmeldung



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

3. Zur DBV-Homepage



4. Zum Zeitschriften-Archiv



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 _____