

Interview

Die DKB Deutsche Kreditbank wurde am 16. Dezember 2009 in Berlin zum sechsten Mal mit dem EKD-Gütesiegel ausgezeichnet. Renate Giesler befragte Bianca Häsen, die Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats.

Bislang hat kein anderes Unternehmen es geschafft, so oft von der EKD ausgezeichnet worden zu sein. Sie waren während des Zertifizierungsprozesses involviert. Was freut Sie besonders?

Gerade die letzten Jahre waren für Beschäftigte der Banken schwierig, Personalabbau, Outsourcing, Fusionen und in jüngster Zeit die Finanzkrise. Trotz dieses schwierigen Umfeldes haben wir immer in allen Kategorien bei der Zertifizierung überdurchschnittlich abgeschnitten. Erfreulich ist, dass wir nicht nur innovative Geschäftsideen haben, sondern auch bei den personalpolitischen Themen vor dem allgemeinen Trend liegen.

Können Sie das bitte konkretisieren?

Unsere Arbeitszeitregelung besteht in dieser flexiblen Form schon seit Anfang 1997 und bietet vielfältige Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bereits seit 1999 haben attraktive Formen der Mitarbeiterbeteiligung.

Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie klappt der betriebliche Alltag?

Flexible Arbeitszeit, Home-Office, Teilzeit ohne gesetzliche Ankündigungsfristen und die Möglichkeit, kurzfristig Gleittage auch ohne Arbeitszeitguthaben zu nehmen – All das steht nicht nur auf dem Papier, sondern wird auch gern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt.

Wo ist die DKB aus Ihrer Sicht noch vorbildlich?

Besonders stolz macht mich, dass immer wieder neue Wege gesucht und gefunden werden, um auch gesellschaftlich benachteiligten Menschen Bestätigung und Anerkennung zukommen zu lassen – und zwar nicht durch finanzielle Mittel, sondern durch Schaffung von Arbeitsplätzen. Zu nennen ist hier das neueste Projekt, die Umwandlung des Hotelbetriebes in Liebenberg in eine gemeinnützige Gesellschaft, die Menschen mit Behinderungen beschäftigt.

Erleichtert eine Auszeichnung wie ARBEIT PLUS Ihre Arbeit als Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats?

Als ich 1998 erstmals Betriebsratsvorsitzende der DKB wurde, habe ich eine Kultur des offenen Umgangs mit den Mitbestimmungsorganen vorgefunden, ebenso das Bekenntnis des Vorstandes zur Beschäftigungssicherung. Wir hatten schon immer „erleichterte“ Bedingungen. Bei der Auszeichnung ist für uns auch wichtig, dass das Bekenntnis zu einer ethischen Unternehmensführung von einer anerkannten Instanz beurteilt wird. Die (evangelische) Kirche ist wohl die Instanz, wenn es um Fragen der Ethik geht. Das macht den Erhalt des Arbeitsplatzsiegels besonders wertvoll. Wir

begrüßen es von daher sehr, dass die EKD dieses Zertifizierungsverfahren durchführt.

ARBEIT PLUS schaut nicht nur auf die Beschäftigungsentwicklung, es werden auch andere Aspekte unter die Lupe genommen. Wie bewerten Sie das?

Nur die Beschäftigungsentwicklung zu betrachten, wäre meines Erachtens zu einseitig, da auch die Qualität der Arbeitsplätze für jeden Menschen entscheidend ist. Es gibt viele Unternehmen, die zwar Arbeitsplätze schaffen, von einer ethischen Unternehmensführung aber weit entfernt sind.

In der Laudatio hob Bischof Markus Dröge hervor, dass Ihr Unternehmen vor allem bei den Beteiligungschancen sehr gut abschneidet. Was ist aus Ihrer Sicht noch zu verbessern?

Wir bemühen uns, neue Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und passen die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen und die Personalinstrumente dann entsprechend an.

Zählt dazu auch das Thema „demografische Entwicklung“?

Ja, in der Tat. Aufgrund der historischen Entwicklung der DKB müssen wir die bestehende Altersstruktur berücksichtigen. Zum einen müssen wir uns bereits jetzt über die zukünftige Gewinnung junger Kolleginnen und Kollegen Gedanken machen. Dazu ist es erforderlich zu überprüfen, ob unsere Personalinstrumente auch für die Mitarbeiter der Zukunft interessant sind. Andererseits besteht bei vielen Kolleginnen und Kollegen der Wunsch, vor dem 67. Lebensjahr aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Parallel zu den Möglichkeiten, die die gesetzliche Altersteilzeit bietet, sollten wir uns Ergänzungen beziehungsweise Alternativen für den Fall des Wegfalls des Altersteilzeitgesetzes überlegen.

Eine neuere Studie von Elke Ahlers zu Arbeit und Gesundheit bestätigt, dass in Deutschlands Unternehmen sich in den vergangenen Jahren eine neue Leistungs politik ausgebreitet habe. Zeitdruck und seelische Belastungen jedoch stressen zunehmend die Belegschaft. Haben Sie bei der DKB ein Rezept gegen Hektik und Überlastung?

Eine gute Arbeitsatmosphäre, kurzfristige bereichsübergreifende Aushilfen in Überlastungssituationen. Kommt es zu Hektik und Überlastung wissen die Kolleginnen und Kollegen, dass sich um Abhilfe bemüht wird. Zum Beispiel durch Leiharbeiter, durch vorübergehende Versetzungen aus anderen Bereichen, durch Umverteilung von Arbeit oder auch ganz gezielt durch Neueinstellungen.