



## **DDS Dresdner Direktservice: "Deutschlands bester Arbeitgeber"?**

Seit 1997 gibt es den DDS als 100 %ige Tochter der Dresdner Bank AG mit Sitz in Duisburg. Der DDS steht für eine in der Bankenlandschaft seit Jahren forcierte Strategie der "Ausgliederung" von angeblich nicht "banktypischen" Tätigkeiten in Unternehmen, die zwar von der Muttergesellschaft beherrscht und dominiert werden, bei denen aber i.d.R. die Arbeitsbedingungen deutlich schlechter sind (geringere Bezahlung, längere Arbeitszeiten, keine Tarifverträge). Vor drei Jahren wechselten einige KollegInnen aus dem Bereich Call Center Filialrufumleitung (CCF) im Rahmen eines sog. "Betriebsübergangs" zum DDS, der auch einen Standort in Dortmund in den Räumen der Bank betreibt.

Vor dem Hintergrund der in der Dresdner Bank diskutierten "Outsourcing"-Pläne<sup>1</sup> lohnt es sich, mal genauer hinzusehen, wie dort mit **Betriebsräten** umgegangen wird. Bei den hier geschilderten Fällen handelt es sich um Betriebsräte, die Mitglied von **ver.di** sind.

### **Januar und Februar 2006**

Im Januar wird ein Betriebsratsmitglied **abgemahnt**. Der Vorwurf lautet:

*"... sehen wir einen Verstoß gegen Ihre arbeitsvertragliche Treuepflicht, gemäß derer Sie Äußerungen zu unterlassen haben, die den Ruf des Unternehmens schädigen könnten."*

Anlass für diese Abmahnung war eine mail an eine Mitarbeiterin, in der sich einige kritische Aussagen hinsichtlich der betrieblichen Praxis zum Thema Teilzeitarbeit nach Beendigung der Elternzeit befanden.

Fünf Wochen später wird der Kollege **erneut abgemahnt**. Ihm wird vorgeworfen, er habe sich im Zusammenhang mit der Wahrnehmung von betriebsrätlichen Aufgaben nicht ordnungsgemäß abgemeldet.

### **2004**

Ein Betriebsratsmitglied wird mit Vorwürfen konfrontiert, er habe private Auslandstelefonate geführt. Darüber hinaus wurde vom DDS eine ordnungsgemäß angezeigte Arbeitsunfähigkeit angezweifelt. In diesen Tagen wurde der Kollege mehrmals von einer Person (Detektiv?) verfolgt. Am Ende dieses Konfliktes wurde ein Aufhebungsvertrag abgeschlossen.

### **2003**

Der DDS beantragt am 23.10. beim Betriebsrat die außerordentliche ("fristlose") Kündigung einer Betriebsrätin. Ihr wurde ein Verstoß gegen die "Treuepflicht" vorgeworfen, weil sie im Zusammenhang mit der Einführung eines sog. "Call-Monitorings"<sup>2</sup> "den Datenschutzbeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen telefonisch kontaktiert [hat]"<sup>3</sup>. Der Betriebsrat hat dieser Kündigung mit der Mehrheit seiner Stimmen zugestimmt (!). Vorausgegangen waren dieser fristlosen Kündigung

<sup>1</sup>Siehe DrePunkt - Information für die Beschäftigten der Dresdner Bank AG, Region Ruhr und Westfalen, Ausgabe 3, September 2005

<sup>2</sup>ein Verfahren zur Gesprächsaufzeichnung der eingehenden Telefonate mit dem Ziel der Qualitätssicherung

<sup>3</sup>Zitat aus der Anhörung zur außerordentlichen Kündigung vom 23.10.2003

zwei Abmahnungen innerhalb weniger Wochen. Am 20.8. wurde abgemahnt, weil der DDS einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Verpflichtungen sah. Die Kollegin äußerte sich kritisch über einige Dinge im Betrieb und im Zusammenhang mit ihrer Arbeit. In der Abmahnung wurde sie u.a. aufgefordert, *"durch ... Äußerungen persönlicher Ansichten den Arbeitsablauf und [den] Betriebsfrieden nicht zu stören"*. Am 17.10. wurde der Vorwurf erhoben, dass bei einer Reisekostenabrechnung 35 Minuten zu viel angegeben worden seien. Noch während des Kündigungsschutzprozesses wurde ein Aufhebungsvertrag geschlossen.

Die hier geschilderten Fälle sind insofern bemerkenswert, da es sich beim DDS um ein Unternehmen handelt, das 2003 unter den Top-50 des Wettbewerbs **"Deutschlands beste Arbeitgeber"** gelistet wurde<sup>4</sup>. Da wundert es schon, dass innerhalb von 28 Monaten drei **Betriebsräte, die ver.di-Mitglied** sind, massiv angegriffen werden und zwei davon schon nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sind. Es darf bezweifelt werden, dass es hier nur um eine Reaktion auf vom DDS behauptetes "individuelles Fehlverhalten" geht.

Es stellt sich die Frage, wie ein solcher Umgang mit Belegschaftsvertretern in einem Unternehmen, das vollständig von der Dresdner Bank AG beherrscht wird und dem Verbund der Allianz-Group angehört, zu bewerten ist. Vorgänge dieser Art sind bei der Dresdner Bank AG bisher noch nicht bekannt. Es darf aber wohl angenommen werden, dass diese Art des Umgangs mit Betriebsräten bei den Verantwortlichen in der Dresdner Bank AG auf Zustimmung stößt. Es entsteht der Eindruck, dass in der "schönen, neuen Arbeitswelt" des DDS - modern, flexibel, leistungsorientiert und dynamisch - schon mal ausprobiert wird, wie mit Betriebsräten verfahren wird, die als unangenehm, kritisch oder "aufmüpfig" eingestuft werden. Und für die Zukunft sind ja noch mehr dieser neuen "Arbeitswelten" geplant.....

Im aktuellen Fall (Januar 2006) hat der betroffene Kollege mit **Hilfe von ver.di** die Rücknahme der Abmahnung verlangt. Der DDS hat dies abgelehnt. Es geht jetzt darum, deutlich zu machen, dass die Art, wie hier mit Betriebsräten umgegangen wird, auch von KollegInnen außerhalb des DDS nicht akzeptiert wird. Deshalb bitten wir auch die Beschäftigten in der Dresdner Bank AG um Hilfe und Solidarität:

- **Rücknahme der Abmahnung!**
- **faier Umgang mit Betriebsräten!**

**Bitte unterstützen Sie dieses Anliegen durch Ihre Unterschrift.**

Name	Vorname	Unterschrift

V.i.S.d.P.: Roman Eberle, ver.di Bezirk Dortmund  
Königswall 36, 44137 Dortmund

**Unterschriften zurück an:**  
ver.di - Roman Eberle  
Königswall 36, 44137 Dortmund

<sup>4</sup><http://www.greatplacetowork-europe.com/best/list-de-2003.htm>