

Ausgabe 2/2004

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

Die Gewerkschaft der Finanzdienstleister.
Bei den Tarifverhandlungen immer gut vertreten.

Mitbestimmung
– ein
Auslaufmodell

Befristete
Arbeitsver-
hältnisse

Gebt ihr
ihnen zu essen

Änderungen in
der Altersteilzeit



Grüße aus Düsseldorf

„Der Gegensatz von Liebe ist nicht Haß, der Gegensatz von Hoffnung ist nicht Verzweiflung, der Gegensatz von geistiger Gesundheit und von gesundem Menschenverstand ist nicht Wahnsinn, und der Gegensatz von Erinnerung heißt nicht Vergessen, sondern es ist nichts anderes als jedes Mal die Gleichgültigkeit.“

Elie Wiesel



Waltraud Braune Hartwig Scheper Karin Ruck Heinz Buff Giulio Gambino Sigrid Betzen Stephan Szukalski

Der neue Vorstand
des **DBV**

www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Mitbestimmung – Ein Auslaufmodell?	1
▶ Der Eintritt von Sperrzeiten bei der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen	2-3
▶ Befristete Arbeitsverhältnisse	3
▶ Urteile	4, 10, 11, 13
▶ „Gebt Ihnen zu essen“	5
▶ Änderungen in der Altersteilzeit zum 1. Juli 2004	6-7
▶ Außerordentliche Hauptversammlung des DBV am 9. Oktober 2004 in Füssen	8-9
▶ Vergütungssituation von Führungskräften	12
▶ M. Rogowski und kein Ende – oder etwa doch?	14
▶ Rund um den Kündigungsschutz	15
▶ Organisation	16

VERGLEICH



USA: Arbeitnehmer können in US-amerikanischen Betrieben die Unternehmenspolitik nicht beeinflussen. Das gleiche gilt für etwa die Hälfte aller europäischen Staaten, z. B. Großbritannien, Spanien, Portugal, Estland oder Lettland. Allerdings werde hier auch sehr viel häufiger gestreikt und auf diese Weise auch „mitbestimmt“ so die Gewerkschaften.



Frankreich: Gesetzlichen Anspruch auf Mitbestimmung gibt es nur in Betrieben, die mindestens zu 50 Prozent dem Staat gehören. Der Unternehmensausschuss, der in etwa dem deutschen Betriebsrat entspricht, kann allerdings zwei Mitglieder zu den Sitzungen des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats entsenden. Diese sind aber nicht stimmberechtigt.



Dänemark: In Betrieben mit mehr als 35 Beschäftigten können Arbeitnehmer abstimmen, ob eine Mitbeteiligung gewünscht ist. Wenn die Mehrheit zustimmt, wird eine Drittelbeteiligung eingeführt. Ein Kooperationskomitee in Betrieben mit mehr als fünf Beschäftigten ist auf Antrag der Arbeitnehmer Pflicht, allerdings sind die realen Einflussmöglichkeiten eher gering.



Slowenien: Wie Deutschland hat sich Slowenien für die paritätische Mitbestimmung entschieden. Ab 1000 Beschäftigten kann die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder vom Betriebsrat gestellt werden. In kleineren Betrieben liegt die Beteiligung bei einem Drittel. Ab 500 Beschäftigten muss ein Mitglied des Vorstand ein Arbeitnehmervertreter sein.



Österreich: In Kapitalgesellschaften ab 40 Beschäftigten und in GmbHs ab 300 Angestellten sind die Arbeitnehmer zu einem Drittel im Aufsichtsrat vertreten. Die Drittelregel wird in vielen europäischen Ländern praktiziert, unter anderem in Luxemburg, den Niederlanden, Polen, Tschechien und Ungarn. Allerdings sind die Details unterschiedlich.



Schweden: Ab einer Betriebsgröße von 25 Arbeitnehmern entsenden die Gewerkschaften zwei Delegierte in das Verwaltungsorgan. Ab 1000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl auf drei. Zusätzlich haben die in Schweden sehr starken Gewerkschaften oftmals durchsetzen können, dass ihnen die Unternehmensplanung vorgelegt wird.

Herausgeber:
DBV –
Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de

Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Lothar Wacker, Köln; Friedrich-W. Hütte, Düsseldorf

Ständige Mitarbeiter:
Martin Mauracher, F. W. Hütte, Sigrid Betzen

Fotos: Fotoarchiv MEV – DBV-Archiv
Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
Satz + Druck:

Druckerei Rechtsverlag GmbH,
Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem umweltfreundlichem Papier

Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis:
Einzelheft 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.

Wer auf eigenem Grund und Boden steht, kann sich seine eigene Meinung sicherer gestatten als ein ewig von anderen Abhängiger.

Dieser muss zum Zusammenschluss mit vielen anderen als dem rettenden Ausweg für seine Unabhängigkeit greifen, lernt damit die wertvolle Solidarität kennen, unterliegt aber leicht der Vermassung.

Darum... lassen Sie auch in der Wahl Ihrer Gewerkschaft die nötige Sorgfalt walten.

DBV

Gewerkschaft der Finanzdienstleister



Friedrich W. Hütte

Mitbestimmung – ein Auslaufmodell ?

Das Fragezeichen haben wir hinter die Schlagzeile des Leitartikels der FAZ gesetzt. Ins Kreuzfeuer ist weniger die betriebliche Mitbestimmung geraten als die Unternehmensbestimmung und insbesondere die paritätische Mitbestimmung. Und diese beginnt ab einer Beschäftigtenzahl von 2000 Mitarbeitern. Seit 1976 sitzen in den Aufsichtsräten so viele Arbeitnehmer wie Aktionärsvertreter. Sie haben das gleiche Stimmrecht, nur in Pattsituationen gibt der Aufsichtsratsvorsitzende (i.d.R. der Aktionärsvertreter) den Ausschlag. 1976 versuchten die Arbeitgeber zum letzten Mal, mit einer Verfassungsbeschwerde das Mitbestimmungsgesetz zu Fall zu bringen. Das Bündnis von Kapital und Arbeit begünstigt den Kompromiss und den Konsens. Heile Welt also, so schien es wenigstens.

Aber die Welt hat sich seit 1976 verändert und nach 2000 wurde es ziemlich ungemütlich. In Europa entstand ein Binnenmarkt, eine europäische Währung, das Gesellschaftsrecht der Unternehmen wird europaweit durch Gesetzgebung und Rechtsprechung harmonisiert. Die Globalisierung schreitet voran, der Wettbewerb auch.

Der Standort Deutschland kommt ins Stottern. Vieles kommt auf den Prüfstand. Und Fragen, unbequeme Fragen wie z. B.

- Können die Vorstände effizient überwacht und beraten werden?
- Warum loben einige Vorstände die praktische Mitbestimmung (hilfst du mit, helf ich dir)? Warum genehmigen die Arbeitnehmervertreter die unangemessenen hohen Vergütungen an die Vorstände? Etwa gegen Zugeständnisse bei Zusagen zum Erhalt unprofitabler Arbeitsplätze?
- Wer vertritt die ausländischen Mitarbeiter?
- Sind machtpolitische Ziele wichtiger als das Wohl des Unternehmens?
- Schreckt die paritätische Mitbestimmung nicht die Auslandsinvestoren ab?
- Wird das Krisenmanagement durch langwierige und bürokratische Mitbestimmungsverfahren nicht erschwert?
- Verstehen denn die Arbeitnehmer komplexe Unternehmensentscheidungen?
- Hat ein Betriebsrat denn nicht mehr Einfluß- bzw. Entscheidungsmöglichkeiten als ein Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat?

Reformvorstellungen haben nun Hochkonjunktur. Die Medien spielen kräftig mit, Politiker mischen natürlich auch mit. Sei es mit Kommentaren, Empfehlungen und Forderungen. Eine Kommission Mitbestimmung bestehend aus 70 Mitgliedern von BDI und BDA sind die Initiatoren eines Reformvorschlages, der den Unternehmern eine größere Flexibilität zubilligen will. Die Unternehmen und die Belegschaft(svertreter) sollen schließlich die Arbeitnehmerbeteiligung aushandeln und welche Mitbestimmungsregelungen gelten. Kommt keine Einigung zu Stande,

sollen die Arbeitnehmer nur noch ein Drittel statt der Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder stellen. Fair play? Unseres Erachtens wohl nicht!

Die Fälle Mannesmann, Karstadt/Quelle und Opel haben die Diskussion über den Sinn der paritätischen Mitbestimmung verstärkt. Aber taugen solche Ausnahmefälle, dem Modell der paritätischen Mitbestimmung ein Versagen zu unterstellen?

Nachschatz: von M. Mauracher

Ja, wie ist es denn damit? Taugen diese Fälle, um die überbetriebliche Mitbestimmung grundsätzlich in Frage zu stellen? Der Versuch einer Antwort:

Mithin ein Argument für die Kritiker der arbeitnehmerseitigen Mitbestimmung im Aufsichtsrat ist auch eine „mangelnde Ausbildung“ der in dieses Gremium gewählten Arbeitnehmervertreter bzw. Gewerkschafter. Welchen Maßstab die Kritiker für diese Aussage ansetzen, bleibt freilich offen.

Betrachten wir einmal Mannesmann. Der gerichtliche Befund für Herrn Ackermann war wohl eindeutig – er hat gegen das Aktienrecht verstoßen. Hinreichender kann die Unfähigkeit eines Managers, zumindest was das Aktienrecht betrifft, nicht aufgezeigt werden. Fragt sich also, in der Logik der Kritiker, was denn um alles in der Welt der Vorstandssprecher der Deutschen Bank in den diversen Aufsichtsratsgremien noch zu suchen hat.

Der aktuelle Vorsitzende des Aufsichtsrats der Deutschen Bank, Herr R. Breuer, hat in seiner Vorstandstätigkeit die größten Flops der jüngeren Geschichte dieses Instituts zu vertreten. Die gescheiterte Fusion der beiden Häuser Deutsche und Dresdner, sowie die Ausgliederung des Filialgeschäfts in die DB 24 – das hat nicht nur eine Menge Geld sondern auch tausende Arbeitsplätze vernichtet. Was, so müssten die Kritiker fragen, befähigt denn nun Breuer für die Funktion des AR-Vorsitzenden.

Dass sowohl bei Karstadt/Quelle als auch bei Opel gravierende Managementfehler für die Misere verantwortlich sind, darüber herrscht große Einstimmigkeit. Dass in beiden Aufsichtsräten ausgewiesene Fachleute auf der Arbeitgeberseite sitzen, ist ebenfalls nicht strittig.

Die Aufsichtsratsgremien dieser drei Unternehmen, Mannesmann, Karstadt/Quelle und Opel, haben eines gemeinsam – einen ausgesprochen unappetitlichen Umgang mit dem Thema Kontrolle. Das gilt im Zweifelsfall für beide Seiten. Die Lehre daraus aber kann doch wohl nur sein:

Kontrolle und Überwachung sind in erster Linie nicht eine Frage der Ausbildung, sondern vor allem eine Frage der Bildung- eine Frage des Charakters.

Und darin stehen die Arbeitnehmervertreter den Kapitalvertretern in nichts nach.....weder im Positiven noch im Negativen.

Der Eintritt von Sperrzeiten bei der einvernehmlichen Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Wollen die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden, sollten sie sich über die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen ihres Handelns im Klaren sein. Insbesondere der Eintritt von Sperrzeiten kann für den Arbeitnehmer zu empfindlichen Nachteilen führen. Im Rahmen dieses Beitrags soll ein Überblick über den neuesten Stand der Rechtsprechung und der Verwaltungspraxis der Bundesagentur für Arbeit zur Frage des Eintritts von Sperrzeiten gegeben werden.

1. Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach § 144 SGB III

Löst ein Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis und führt er dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbei, ohne für sein Verhalten einen wichtigen Grund zu haben, so tritt gemäß § 144 SGB III eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ein. Die Dauer der Sperrzeit beträgt grundsätzlich zwölf Wochen. Die Arbeitsaufgabe führt außerdem dazu, dass sich nach § 128 SGB III die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mindert.

2. Aufhebungsvertrag

Bei der einvernehmlichen Aufhebung eines Arbeitsverhältnisses ohne vorausgehende Kündigung (Aufhebungsvertrag) liegt nach Ansicht der BA stets ein Lösen des

Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 144 SGB III vor. Gemäß den Durchführungsanweisungen der BA soll ein wichtiger Grund für den Abschluss des Aufhebungsvertrages nur vorliegen, wenn dem Arbeitslosen nicht zuzumuten war, eine arbeitgeberseitige Kündigung abzuwarten. Dies soll dann der Fall sein, wenn er objektive Nachteile aus einer arbeitgeberseitigen Kündigung für sein berufliches Fortkommen vermieden hat oder er sonst gleich gewichtige Gründe darlegt, aus denen er Nachteile befürchten musste (DA 8.3.1). Die Voraussetzungen, unter denen die BA einen wichtigen Grund anerkennt, dürften wirkliche Ausnahmen darstellen.

3. Abwicklungsvertrag

In einem viel beachteten Urteil hat das Bundessozialgericht am 18.12.2003 (Az: B 11 AL 35/03 R) entschieden, dass grundsätzlich auch Absprachen nach Ausspruch einer Kündigung (Abwicklungsvertrag) eine Sperrzeit auslösen (dazu Bauer/Krieger, NZA 2004, 640). Die Entscheidung ist für die einvernehmliche Beendigung von Arbeitsverhältnissen von großer praktischer Bedeutung. Die wichtigste Aussage des BSG besteht darin, dass die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses mittels Abwicklungsvertrages als Lösen des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 144 SGB III einzustufen ist. In der Literatur wurde bisher vielfach vertreten, dass der Arbeitnehmer

beim Abwicklungsvertrag das Arbeitsverhältnis nicht löse, sondern die Beendigung durch die arbeitgeberseitige Kündigung eintrete. Dem ist das BSG nun entgegengetreten. Der Arbeitnehmer leiste durch den Verzicht auf seinen Kündigungsschutz einen wesentlichen aktiven Beitrag zur Herbeiführung seiner Beschäftigungslosigkeit.

Nach dem Urteil des BSG führt die Mitwirkung am Abwicklungsvertrag dann nicht zu einer Sperrzeit, wenn die Kündigung objektiv rechtmäßig ist. Die Beweislast für die Rechtmäßigkeit der Kündigung liegt nach § 144 Abs. 1 S. 2 SGB III allerdings beim Arbeitslosen.

4. Gerichtlicher Vergleich

In seinem Urteil vom 18.12.2003 hat das BSG in einem obiter dictum ausgeführt, dass eine nicht vorher abgesprochene einvernehmliche Beendigung eines Arbeitsverhältnisses im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Verfahrens möglicherweise keine Sperrzeit herbeiführe. Die Entscheidung des BSG wird wohl dazu führen, dass Arbeitnehmervertreter ihren Mandanten in Zukunft selbst bei Vergleichsbereitschaft empfehlen werden, ein Angebot des Arbeitgebers zur gütlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszusprechen und zunächst eine Kündigungsschutzklage zu erheben. Das Urteil dürfte also in erster Linie eine weitere Überlastung der Arbeitsgerichte bewirken. Die Privi-

legierung des gerichtlichen Vergleichs muss auch für die schriftliche Annahme eines Vergleichsvorschlages durch die Parteien gemäß § 278 Abs. 6 ZPO gelten (Bauer/Krieger, NZA 2004, 640).

5. Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung, § 1 a KSchG

Ein möglicher außergerichtlicher Weg zur Vermeidung von Sperrzeiten könnte in Zukunft der neu eingeführte § 1a KSchG sein. Nach dieser Vorschrift erlangt der Arbeitnehmer mit Verstreichenlassen der Klagefrist einen Abfindungsanspruch, wenn die arbeitgeberseitige Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt und in der Kündigungserklärung auf den Abfindungsanspruch hingewiesen wird. Der Gesetzgeber hat es versäumt, die zweifelhafte Vorschrift („1a daneben“) sozialversicherungsrechtlich zu flankieren. In der Literatur wird deshalb darüber gestritten, ob ein Vorgehen nach § 1a KSchG eine Sperrzeit auslöst. Für die Praxis besteht insofern Rechtssicherheit, als die Durchführungsanweisungen der BA bei § 1a KSchG nur für den Fall eine Sperrzeit vorsehen, dass die arbeitgeberseitige Kündigung ausnahmsweise offensichtlich rechtswidrig war (DA 2.2.1). Das Urteil des BSG könnte also dazu führen, dass die Vorschrift des § 1a KSchG eine unerwartete Bedeutung erlangt. Nachteilig ist allerdings, dass die Abfindungshöhe auf 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses festgesetzt ist und somit flexible Einzelfallregelungen nicht möglich sind.

Bund-Verlag GmbH
Heddemheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt am Main
Postanschrift:
Bund Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

Befristete Arbeitsverhältnisse

Die Befristung eines Arbeitsvertrages muss schriftlich erfolgen. Mündliche Befristungsvereinbarungen sind unwirksam. Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist nur zulässig,

- bis zu einer Gesamtdauer von 2 Jahren, seit dem 1.1.2004: bis zu einer Gesamtdauer von 4 Jahren bei neu gegründeten Unternehmen,
- sofern zuvor noch nie ein Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber bestanden hat,
- und innerhalb der 2 Jahre das Arbeitsverhältnis höchstens 3x verlängert wird, seit dem 1.1.2004: bei neu gegründeten Unternehmen unbegrenzte Anzahl von Verlängerungen innerhalb von 4 Jahren zulässig.

Die unbegrenzte Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Grund ist seit dem 1.1.2004 immer mit Arbeitnehmern möglich, die das 52. Lebensjahr (bisher 58. Lebensjahr) vollendet haben, soweit mindestens 6 Monate davor mit dem Arbeitgeber kein Arbeitsvertrag bestanden hat.

Konsequenzen der Neuregelungen

Von der Befristungskontrolle eines sachlichen Grundes sind in der Konsequenz alle neugegründeten Unternehmen bis zur Dauer von 8 Jahren befreit, wenn sie am Ende des 4. Jahres der Neugründung noch einen maximal auf 4 Jahre befristeten Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund abschließen. Die Anzahl der zulässigen Verlängerungen ist innerhalb des 4 Jahreszeitraumes unbegrenzt, solange das neugegründete Unternehmen bei Verlängerung nicht länger als 4 Jahre gegründet war.

In der Konsequenz können Existenzgründer jetzt mehr als 3x Kettenarbeitsverträge abschließen und so für die ersten 4 Jahre jedenfalls das Risiko von betriebsbedingten Kündigungsschutzklagen ausschließen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber das Recht, eine Kündigungsmöglichkeit zu vereinbaren.

Die Grenzen dieser Regelung wird erst die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte festsetzen. Problematisch könnte sein, inwieweit Unternehmen bei Umstrukturierung und Teil-Neugründungen privilegiert sein werden. Nach dem Zweck der Vorschrift sollen grundsätzlich Existenzgründen privilegiert werden, nicht Umstrukturierungen. Ob tatsächlich die Rechtsprechung die unbegrenzte Anzahl von Verlängerungen innerhalb des 4 Jahreszeitraumes – im Extremfall 47-fache Verlängerung bei jeweils einmonatiger Befristung – für zulässig erachtet, wird sich zeigen.

Befristungen von Arbeitsverhältnissen mit Sachgrund sind (wie bisher) insbesondere bei

- vorübergehendem betrieblichen Bedarf an Arbeitsleistungen,
- Befristung im Anschluss an Ausbildung oder Studium,
- Befristung zur Vertretung anderer Arbeitnehmer,
- Befristung wegen der Eigenart der Arbeitsleistung (z. B. Saisonarbeitsverhältnisse),
- Befristung zur Erprobung sowie in sonstigen engen Grenzen weiterhin möglich.

Mängel in der Befristung

Die Unwirksamkeit von Befristungsvereinbarungen führt zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Bei einem Zweck befristeten Arbeitsvertrag muss der Arbeitgeber schriftlich mit einer Mindestankündigungszeit von 2 Wochen das Erreichen des Zweckes dem Arbeitnehmer mitteilen.

Spätestens innerhalb von 3 Wochen nach Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitnehmer Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben, wenn er die Befristung des Arbeitsvertrages für unwirksam hält.

mit freundlicher Genehmigung
RA Bodo Michael Schübel, Köln
bs@melatenkanzlei.de
www.melatenkanzlei.de

Unterhaltszahlung bleibt bei freiwilliger Altersteilzeit gleich

Die freiwillige Altersteilzeit eines Beamten rechtfertigt nicht, dass wegen der verringerten Bezüge auch seine Unterhaltszahlung geringer wird, entschied das OLG Koblenz (Urt. v. 22.07.2004 – 13 UF 656/03). Da sich der Beamte schließlich freiwillig für die Altersteilzeit und die damit verbundene Verringerung seines Einkommens entschieden habe, dürfe dies nicht zu Lasten unterhaltsberechtigter Personen gehen, so die Begründung der Richter und wiesen damit die Klage eines Beamten ab, der sich wegen eines früheren Bandscheibenvorfalles für die Altersteilzeit entschieden hatte.

Arbeitnehmer dürfen sich auch nach mündlicher Eigenkündigung auf das Schriftformerfordernis des § 623 BGB berufen

Ein Arbeitnehmer kann sich auch dann auf die Nichteinhaltung der Schriftform des § 623 BGB berufen, wenn er das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Streitgesprächs selbst gekündigt oder sich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses einverstanden hat. Hierin liegt regelmäßig kein Verstoß gegen Treu und Glauben. Der gesetzliche Formzwang soll die Parteien des Arbeitsvertrages insbesondere vor Übereilung bei Beendigungserklärungen bewahren. Von ihm kann deshalb nur in seltenen Ausnahmefällen abgewichen werden.

BAG 16.9.2004, 2 AZR 659/03

Anschlussverbot für Befristungen gilt auch für eine wenige Monate andauernde Beschäftigung

Nach § 14 Abs.2 S.2 TzBfG ist eine sachgrundlose Befristung unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat. Diese Vorschrift gilt im Gegensatz zur alten Rechtslage auch für Befristungen mit einer beabsichtigten Dauer von bis zu sechs Monaten. Derartige unwirksam befristete Arbeitsverhältnisse können allerdings zum vereinbarten Ende der Beschäftigung ordentlich gekündigt werden.

BAG 6.11.2003, 2 AZR 690/02

Arbeitgeber verzichten mit einer „Abmahnung“ nicht zwingend auf ihr Kündigungsrecht

Erhält ein Arbeitnehmer wegen eines Fehlverhaltens ein mit „Abmahnung“ überschriebenes Schreiben, so verzichtet der Arbeitgeber hiermit nicht zwingend auf sein Kündigungsrecht. Ein Verzicht kann nur angenommen werden, wenn der Arbeitgeber deutlich und unzweifelhaft zum Ausdruck bringt, dass er den Pflichtverstoß mit dem Schreiben als ausreichend sanktioniert und die Sache als „erledigt“ ansieht. Dies ist nicht der Fall, wenn er sich weitere rechtliche Schritte ausdrücklich vorbehalten hat.

BAG 6.3.2003, 2 AZR 128/02

Arbeitgeber darf sich auf ordnungsgemäße Durchführung von Betriebsratsanhörung verlassen

Geklagt hatte eine Mitarbeiterin eines SB-Marktes. Ihr Arbeitgeber hatte all seine Märkte an ein anderes Unternehmen verkauft. Die Klägerin widersprach dem Übergang ihres Arbeitsverhältnisses auf diesen neuen Arbeitgeber in einem Schreiben, das sie am 28. April um 8.55 Uhr an die Personalabteilung ihres alten Arbeitgebers faxte. Als Reaktion hörte der Arbeitgeber am gleichen Tag den

zuständigen Betriebsrat zur Kündigung der Mitarbeiterin an. Um 9.52 Uhr schickte der Betriebsratsvorsitzende dem Arbeitgeber das unterschriebene Anhörungsfeld ohne weitere Stellungnahme per Fax zurück. Daraufhin kündigte das Unternehmen der Mitarbeiterin. Dagegen erhob diese Kündigungsschutzklage. Sie war der Ansicht, der Betriebsrat sei nicht ordnungsgemäß angehört worden. Der Stellungnahme des Betriebsratsvorsitzenden sei kein Beschluss des Betriebsrats vorausgegangen. Da zwischen der Benachrichtigung des Betriebsrats und dessen Reaktion nur ein Zeitraum von maximal 12 Minuten gelegen habe, hätte der Arbeitgeber dies wissen müssen.

Dem konnten die Erfurter Arbeitsrichter jedoch nicht zustimmen. Mache der Betriebsrat bei seiner Beschlussfassung im Anhörungsverfahren einen Fehler, sei dafür grundsätzlich nicht der Arbeitgeber verantwortlich, so das Gericht. Dies sei nur dann anders, wenn der Arbeitgeber erkennbar nur eine persönliche Stellungnahme des Vorsitzenden erhalte. Aber nur durch den kurzen Zeitraum zwischen der Information des Betriebsrats und seiner Reaktion lasse sich noch nicht ableiten, dass sich der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß mit dem Fall befasst habe.

BAG, 2 AZR 707/01

Mehrarbeitszuschläge für Teilzeitbeschäftigte dürfen sich an Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten orientieren

Eine tarifvertragliche Regelung, wonach Teilzeitbeschäftigte nur dann Anspruch auf einen Mehrarbeitszuschlag haben, wenn die wöchentliche Soll-Arbeitsstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten überschritten wurde, ist zulässig. Hierin liegt insbesondere kein Verstoß gegen das allgemeine Benachteiligungsverbot des § 4 Abs.1 TzBfG.

BAG 16.6.2004, 5 AZR 448/03



Martin Mauracher

„Gebt ihr ihnen zu essen“

In der „Karriere Welt“ vom 9. Oktober 2004 lesen wir ein interessantes und durchaus sympathisches Interview mit **Tessen von Heydebreck**.

Unter der Rubrik „Wege zum Erfolg“ werden ihm Fragen gestellt, die einen Zugang zum Menschen und seiner Karriere aufzeigen sollen. Auf die Frage, welchem Satz eines Philosophen oder Schriftstellers er sich denn verbunden fühle, meint Heydebreck: **„Ich halte mich an die Bibel.“**

Nun ist es seit G. W. Bush offensichtlich in, sich als Bibelleser zu outen; alle möglichen Menschen werden zu deren Lieblingsstellen in der Bibel befragt – und, man möchte es kaum glauben, sie werden auch tatsächlich fündig – und ich denke mir dann – freu' dich, ein weiterer Bruder im Herrn.

In Zusammenhang mit gegenständlichem Interview hat sich mir besonders Matthäus 14,13-21 vors Auge gedrängt.

Sie kennen die Geschichte: Jesus hat sich mit seinen zwölf Jüngern an einen Ort zurückgezogen und eine Volksmenge folgte ihnen zu Fuß. Und als es Abend geworden und die Zeit schon vergangen

war, forderten die Zwölf Jesus auf, die Menge zu **entlassen**, um sich Speise zu kaufen, denn der Ort, an dem sie sich befanden, sei ja öde. Er will ihnen allerdings eine Lektion erteilen und sagt – *„sie haben nicht nötig wegzugehen.“* **Gebt ihr ihnen zu essen.“**

Ihre Einwände, sie hätten ja nur fünf Brote und zwei Fische, lässt er nicht gelten. Und nun folgt das, was wir Christen als die „Speisung der Fünftausend“ kennen.

Was will er uns mit dieser Geschichte sagen? Zweierlei, wie ich meine:

Erstens macht dieser Befehl uns, die wir besitzen, verantwortlich für die Besitzlosen. Wir sind es, die ihnen Speise geben sollen; wir müssen sie nicht wegschicken, wir haben alles, was sie benötigen, um satt zu werden.

Zweitens sagt er uns aber auch, wie es geht. Vor der Vermehrung kommt die Teilung. Es gibt kein satt werden, wenn nicht jene, welche besitzen auch bereit sind, zu teilen. Und wenn die Vorräte auch noch so bemitleidenswert gering sind – wenn wir bereit sind zu teilen, dann, und nur dann geschieht das Wunder und die Vermehrung tritt ein.

Und sie tritt sogar so ein, dass nicht nur genug für alle da ist, sondern es war mehr übrig geblieben, als vorher zur Verfügung stand. Ironischerweise für jeden der ungläubigen Jünger ein Korb.

Ich mache einen Sprung über zweitausend Jahre ins Heute und stelle mir vor, wie wohl die Tausenden diese Bibelstelle begreifen werden, die ihren Arbeitsplatz in der Deutschen Bank – im Institut unseres Herrn Heydebreck – verloren haben. Nicht deshalb verloren haben, weil nichts da war – nein, im Gegenteil – es waren mehr als zwölf Körbe da, aber niemand war bereit, zu teilen. Es gab nur einen Grund für den Verlust dieses Arbeitsplatzes – Gier, maßlose Gier.

„Gebt ihr ihnen zu essen...“ ich würde mir wünschen, dass Tessen von Heydebreck jedem dieser Mitarbeiter diese Bibelstelle auslegen müsste... so wie er sie versteht und deutet.



Änderungen in der Altersteilzeit zum 1. Juli 2004

Überblick

Durch das 3. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz III“; BGBl. I S. 2848) sind zahlreiche Änderungen im Altersteilzeitgesetz (ATG) vorgenommen worden, die zum 1.7.2004 in Kraft treten.

Zentrale Themen sind:

- die Einführung eines Regelentgeltes zur Ermittlung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers,
- der Wegfall des sog. „Mindestnettobetrag“ und
- die Einführung einer zwingenden Insolvenzversicherung.

Flankierend zu diesen Maßnahmen hat der Bundestag am 11.3.2004 das „Gesetz zur Sicherung der nachhaltigen Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung“ (RV-Nachhaltigkeitsgesetz) beschlossen. Dieses kann zum 1.1.2005 in Kraft treten, nachdem der Bundestag den Einspruch des Bundesrates gegen das Gesetz am 17.6.2004 mit Kanzlermehrheit zurückgewiesen hat.

Das „RV-Nachhaltigkeitsgesetz“ hat zum Hauptziel, den Beitragssatz in der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig zu stabilisieren. Nach dem Willen der Bundesregierung soll dieser 20% im Jahr 2020 bzw. 22% im Jahr 2030 nicht übersteigen.

Dies geschieht zum einen durch (rückwirkende) Einführung eines sog. Nachhaltigkeitsfaktors zum

1.7.2004 in die Rentenanpassungsformel, mittels dessen der Umfang der Rentenanpassungen an das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentnern gekoppelt wird. Zum anderen wird die Altersgrenze für Altersteilzeitarbeitnehmer von derzeit 60 auf 63 Jahren ab 2006 bis 2008 stufenweise angehoben um ein Absinken des Rentenniveaus auf weniger als 46% der Bruttolöhne bis zum Jahre 2020 bzw. 43% bis zum Jahre 2030 zu verhindern. Dabei sind Stichtage zu Übergangsvorschriften und Vertrauensschutzregelungen zu beachten; siehe dazu an anderer Stelle mehr.

Begünstigter Personenkreis des ATG

Auf Grund der Zunahme von Beschäftigungen im europäischen Ausland, wird in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 ATG neue Fassung (nF.) nun ausdrücklich normiert, dass als anrechenbare Vorbeschäftigungszeiten auch solche gelten, in denen der Arbeitnehmer in einer Beschäftigung nach den Vorschriften eines Mitgliedsstaates, in dem die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 des Rates der Europäischen Union Anwendung findet, gestanden hat.

Neuberechnung der Aufstockungsleistung

Nach der bisherigen Regelung des § 3 Abs. 1 Nr. 1a ATG war das

jeweilige monatliche Arbeitsentgelt für die Altersteilzeit durch den Arbeitgeber um 20% auf mind. 70% des Durchschnittsnettoentgelts aufzustocken (sog. Aufstockungsbeitrag).

Zur Vereinfachung der Aufstockungsvorschriften des ATG wird nun ein Regelarbeitsentgelt als Berechnungsbasis zur Ermittlung der Aufstockungsleistungen des Arbeitgebers eingeführt.

Mit Änderung des § 3 ATG erfolgt die Bezugnahme für die Aufstockungsleistungen nicht mehr auf das während der Altersteilzeitarbeit gezahlte Arbeitsentgelt, sondern Bezugspunkt ist jetzt das in § 6 Abs. 1 ATG neu definierte „Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit“. Die bisherige zusätzliche Aufstockung auf mind. 70% des pauschalierten bisherigen Arbeitsentgeltes (Mindestnettobetrag) entfällt.

Definition des Regelarbeitsentgeltes

Nach § 6 Abs. 1 ATG nF. gilt als Regelarbeitsentgelt das auf einen Monat entfallende, vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze nach dem SGB III nicht überschreitet. Einmalig gezahlte Entgeltbestandteile sind für die Aufstockungsleistungen nicht mehr zu berücksichtigen.

Festlegung der Aufstockungsleistung

Nach §12 Abs. 2 S. 1 ATG nF. wird die Höhe der Aufstockungsleistungen iSd. §4 ATG zu Beginn des Erstattungsverfahrens in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgelegt. Eine Anpassung der Festbeträge erfolgt nur, wenn sich das berücksichtigungsfähige Regelarbeitsentgelt um mind. zehn Euro verringert.

Die sechsmonatige Antragsfrist gegenüber der Bundesagentur für Arbeit wird ersatzlos gestrichen.

Insolvenzversicherung

Durch den neu eingefügten §8a ATG wird zum besseren Schutz der Arbeitszeitguthaben (Wertguthaben) in sog. Blockzeitmodellen eine spezielle Insolvenzversicherung verbindlich vorgeschrieben. Danach ist der Arbeitgeber mit der ersten Gutschrift zur geeigneten Absicherung von Wertguthaben der in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer verpflichtet, wenn sich aus der Altersteilzeitvereinbarung ergibt, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, welches den Betrag des dreifachen Regelarbeitsentgelts übersteigt.

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen in einem sechsmonatigen Turnus in schriftlicher Form nachzuweisen. Eine andere, gleichwertige Form des Nachweises kann jedoch zwischen den Parteien vereinbart werden. Vereinbarungen zum Nachteil des Arbeitnehmers sind unwirksam.

Gemäß §8a Abs. 6 ATG betrifft diese Insolvenzversicherungspflicht alle Arbeitgeber, außer den Bund, die Länder, die Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen

die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solche juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetz die Zahlungsfähigkeit sichert.

Vertrauensschutz und RV-Nachhaltigkeitsgesetz

Zwar sind die Vorschriften des ATG in der bis zum 30.6.2004 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden, soweit der Beginn der Altersteilzeit vor dem 1.7.2004 liegt; wurde die Vereinbarung selbst aber erst nach dem 31.12.2003 abgeschlossen, ergeben sich weitreichende Konsequenzen aus dem RV-Nachhaltigkeitsgesetz.

Das Gesetz sieht vor, das faktische Renteneintrittsalter für die frühestmögliche Inanspruchnahme der Altersrente wegen Altersteilzeit um 3 Jahre auf das 63. Lebensjahr anzuheben. Da aber gemäß §237 Abs. 1 Nr. 3b SBG VI der Anspruch auf Altersrente nach Altersteilzeit nur in unmittelbarem Anschluss an das Altersteilzeitarbeitsverhältnis gewährt wird, verlängert sich folglich der Zeitraum der Altersteilzeit sukzessive entsprechend der Anhebung der Grenze des frühestmöglichen Bezuges von Altersrente.

Von der – zwischen den Jahren 2006 bis Ende 2008 – erfolgenden Anhebung der Altersgrenze sollen die im Jahr 1946 geborenen und jüngeren Versicherten betroffen sein. Im Januar 1946 Geborene sollen diese Altersrente frühestens mit 60 Jahren und einen Monat beziehen können, im Februar 1946 Geborene frühestens mit 60 Jahren und zwei Monaten usw. Schließlich können im Dezember 1948 und später Geborene frühestmöglich mit 63 Jahren eine Altersrente nach Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Ein Rentenbe-

zug vor diesem Zeitpunkt ist – auch unter Inkaufnahme von Abschlägen – bei dieser Altersrente dann grundsätzlich nicht mehr möglich. Versicherte, die nach dem 31.12.1951 geboren sind, haben bereits nach geltendem Recht keinen Anspruch mehr auf diese Rentenart.

Vertrauensschutz genießen Versicherte, die

- vor dem 1.1.1952 geboren sind und
- vor dem 1.1.2004 rechtsverbindlich über die Beendigung ihres

Arbeitsverhältnisses – z. B. durch Altersteilzeit – disponiert haben (bzw. an diesem Tag arbeitslos sind). Für sie wird die Altersgrenze für die frühestmögliche Inanspruchnahme nicht angehoben.

Damit können nicht nur Versicherte rentennaher Jahrgänge, also die heute 55-Jährigen, weiterhin mit 60 Jahren die Altersrente nach Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Es werden auch alle Arbeitnehmer geschützt, denen der Anspruch auf die Altersrente nach Altersteilzeit noch zustehen kann, also die jetzt 52-Jährigen, bei denen am Stichtag zum 31.12.2003 die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verbindlich feststand.

Werden Sie Mitglied

Monatsbeiträge

bei Anwendung des Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

Tarifgruppe 1–5	€ 9,90
Tarifgruppe 6–8	€ 14,30
AT-Angestellte	€ 17,60
Teilzeitkräfte	€ 6,60
Auszubildende	€ 3,00

Erziehungsgeldberechtigte, Zivil- u. Grundwehrdienstleistende werden auf Antrag beitragsfrei gestellt. Beiträge sind als Werbungskosten steuerlich absetzbar.

Außerordentliche Hauptversammlung des DBV



Ergänzungswahl des Bundesvorstandes des DBV

Der Vorsitzende, Lothar Wacker, begrüßt die aus allen Teilen Deutschlands angereisten Kolleginnen und Kollegen herzlich. In getrennten Sitzungen wurden

serung in der Betreuung der Mitglieder, ein solides Kostenmanagement, die Erweiterung der Präsenz des DBV in der Öffentlichkeit und in externen

rum der Finanzen des DBV. Dieser Finanzbericht wurde von den Kassenprüfern Heinz-Werner Busch und Ulrich Kaufmann bestätigt und dem Vorstand und der Geschäftsführung Entlastung erteilt.



aktuelle Fragen aus allen Bereichen der Verbandsarbeit erörtert und diskutiert. Im Vordergrund der Ausführungen von Lothar Wacker stand vor allem die Problematik der Arbeitsmarktsituation bei den Instituten der Finanzdienstleistungen. Nach wie vor geht der Arbeitsplatzabbau einhergehend mit enormen Umstrukturierungsmaßnahmen weiter.

Den DBV betreffend berichtete Lothar Wacker über die Verbesserungen seit der letzten Hauptversammlung 2002 in Kassel. Dazu gehören u.a. stetige Verbes-

Gremien, die Zunahme der Sitze in Betriebs- und Personalräten, die Steigerung der Aufsichtsratsmandate um 100% und eine bessere Werbung. Durch die Erweiterung zur „Gewerkschaft der Finanzdienstleister“ konnte die Werbung nunmehr auf eine breitere Basis gestellt werden, unterstrich Lothar Wacker.

Dazu hörten die Kolleginnen und Kollegen ausführliche Erläuterungen von Frau Rose-Maria Sommer aus der Versicherungswirtschaft.

Frau Braune berichtete über die Finanzsituation, über Investitionen und eine Stabilisie-

Frau Sigrid Betzen berichtete als Geschäftsführerin über die Hauptaufgaben der Hauptgeschäftsstelle in Düsseldorf, die sich in erster Linie auf die Betreuung der Mitglieder und Gremien beziehen. Dazu gehören Betriebsratsschulungen, Rechtsberatung, Rechtsvertretung der Mitglieder vor Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten. Tarifverhandlungen, Teilnahme an Betriebsversammlungen sowie beratende Teilnahme an Betriebsratssitzungen. Dabei hob Frau Betzen hervor, dass im Bereich



am 9. Oktober 2004 in Füßen



der Rechtsberatung sowie der gerichtlichen Auseinandersetzungen seit 2002 eine weitere Steigerung zu verzeichnen sei.

Herr Ulrich Kaufmann berichtete über die Arbeit in den letzten vier Jahren im Verbandsrat und bedankte sich bei allen Mitgliedern für die gute und kollegiale Zusammenarbeit.

Nach diesen ausführlichen Berichten fanden die Ergänzungswahlen zum Bundesvorstand statt.

Da der langjährige Bundesvorsitzende Lothar Wacker und das ebenfalls langjährige Vorstandsmitglied Alfred Kraus aus ihren Ämtern ausschieden, waren Ergänzungswahlen notwendig.

Die weiterhin amtierenden Vorstandsmitglieder sind Frau Karin

Ruck, Frau Waltraud Braune, Herr Heinz Buff und Herr Hartwig Scheper.

Als weitere Vorstandsmitglieder wurden Herr Stephan Szukalski und Herr Giulio Gambino gewählt.

Im Anschluss an die Ergänzungswahlen fand die Wahl des/der Bundesvorsitzenden statt. Mit großer Stimmenmehrheit wurde in geheimer Abstimmung Frau Karin Ruck als erste Vorsitzende in der Geschichte des DBV gewählt.

Abschied von unseren langjährigen Vorstandsmitgliedern **Lothar Wacker** und **Alfred Kraus**

Namens des Bundesverbandes, des Verbandsrates, der Tarifkommissionen und den MitarbeiterInnen des DBV möchten wir unserem langjährigen Bundesvorsitzenden **Lothar Wacker** und dem Vorstandsmitglied **Alfred Kraus** für zehn Jahre Engagement und Einsatz für den DBV danken.

Beide sind 1994 anlässlich der ordentlichen Hauptversammlung in Magdeburg zu den Vorstandswahlen angetreten. Beide sind ohne Gegenstimmen in den Bundesvorstand gewählt worden.

1994 wurde Herr Wacker zudem als Bundesvorsitzender ohne Gegenstimmen gewählt.

Seid dieser Zeit galt ihr unermüdlicher Einsatz dem DBV und seinen Mitgliedern. Auch in der Tarifkommission haben beide für bessere Bedingungen der Banken und mehr Lohn gekämpft. Der DBV verdankt beiden sehr viel.

Vor allem Herr Wacker, als Bundesvorsitzender, hat in den letzten zehn Jahren vieles zum Positiven für den DBV verändert. Mit seiner routinierten und verbindlichen Art hat er, auch in schwierigen Zeiten, die Führung des DBV hervorragend bewältigt.

Unser Dank gilt nochmals Herrn Wacker und Herrn Kraus, zwei überall geschätzte und beliebte Vorstandsmitglieder.

Betriebsrat kann Frage der Verfassungsmäßigkeit der Feiertagsarbeit an Wertpapierbörsen nicht abstrakt klären lassen

Der Betriebsrat der Frankfurter Wertpapierbörse hat keinen Anspruch auf abstrakte gerichtliche Klärung der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit von Feiertagsarbeit an Wertpapierbörsen. Ein hierauf gerichteter Feststellungsantrag ist unzulässig. Es fehlt an erforderlichen Feststellungsinteresse, da der Betriebsrat die Feiertagsbeschäftigung selbst verhindern kann, indem er seine Zustimmung dazu verweigert.

Der Sachverhalt:

Der Antragsteller ist der Betriebsrat der Frankfurter Börse. Nach einer Betriebsvereinbarung wird an Feiertagen grundsätzlich nicht gearbeitet und bedürfen Abweichungen hiervon der Zustimmung des Betriebsrats. In der Vergangenheit stimmte dieser der Anordnung von Feiertagsarbeit zwar in jedem Einzelfall zu. Gleichwohl beehrte er die Feststellung, dass die Betriebsparteien zu einer solchen Regelung nicht berechtigt seien.

Der Betriebsrat begründete den Antrag damit, dass § 10 Abs. 4 ArbZG gegen das GG verstoße. Die Regelung erlaube unter bestimmten Voraussetzungen Feiertagsarbeit an Wertpapierbörsen. Dies sei wegen des Gebots der Sonn- und Feiertagsruhe in Art. 140 GG i.V.m. Art. 139 WRV verfassungswidrig. Der Antrag des Betriebsrats hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Die Gründe:

Es kann dahinstehen, ob die in § 10 Abs. 4 ArbZG angeordnete Zulässigkeit von Feiertagsarbeit an Wertpapierbörsen verfassungswidrig ist. Der Antrag des Betriebsrats ist bereits unzulässig. Es fehlt am erforderlichen Feststellungsinteresse. Der Betriebsrat kann die von ihm für verfassungswidrig gehaltene Feiertagsbeschäftigung zunächst dadurch verhindern, dass er ihre Zustimmung versagt.

Ein Bedürfnis für die Inanspruchnahme der Gerichte bestünde allenfalls dann, wenn seine Zustimmung durch eine betriebliche Einigungsstelle ersetzt worden wäre. Derzeit läuft das Verlangen des Betriebsrats auf die Erstellung eines Rechtsgutachtens hinaus. Dazu sind die Gerichte nicht befugt. **BAG 27.1.2004, 1 ABR 5/03**

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt

Zu kurzfristiges Teilzeitverlangen gilt regelmäßig als auf den gesetzlich zulässigen Zeitpunkt gestellt

Nach § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG muss der Arbeitnehmer den Antrag auf Verringerung seiner Arbeitszeit spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit stellen. Unterschreitet er diese Drei-Monats-Frist, so ist sein Teilzeitverlangen in der Regel dahingehend auszulegen, dass die Teilzeitarbeit zu dem Zeitpunkt beginnen soll, zu dem der Arbeitnehmer die Verringerung frühestmöglich verlangen kann. Da Fristbeginn und -ende in diesem Fall allerdings nicht eindeutig ist, findet die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 S. 2, 3 TzBfG keine Anwendung.

Der Sachverhalt:

Der Kläger ist seit 1992 bei der Beklagten in Vollzeit tätig. Ende 2000 heiratete er und verlegte deshalb seinen Hauptwohnsitz von Niedersachsen an die Mosel. Um mehr Zeit an seinem Hauptwohnsitz verbringen zu können, beantragte er mit Schreiben vom 22.3.2001 zum 1.5.2001 die Reduzierung seiner Arbeitszeit von wöchentlich 38,5 Stunden auf 33 Stunden. Er wolle montags bis donnerstags jeweils 8,25 Stunden arbeiten und in besonders arbeitsintensiven Phasen ausnahmsweise auch freitags einspringen.

Die Beklagte lehnte den Antrag mit Schreiben vom 4.4.2001 ab. Zum einen habe der Kläger nicht die Drei-Monats-Frist des § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG eingehalten. Zum anderen stünden dem Teilzeitbegehren betriebliche Gründe entgegen. Ohne seine Arbeitskraft könne der Arbeitsanfall nicht bewältigt werden. Es sei ihr nicht zumutbar, eine Ersatzkraft mit 6,5 Stunden zu beschäftigen. Die Klage auf Zustimmung zur Verringerung der Arbeitszeit und deren gewünschte Verteilung hatte Erfolg.

Die Gründe:

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zustimmung zur Verringerung seiner Arbeitszeit in dem von ihm begehrten Umfang und deren gewünschte Festlegung. Das ergibt sich aus § 8 Abs. 4 S. 1 TzBfG. Danach muss der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung zustimmen, wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass der Kläger die Dreimonatsfrist des § 8 Abs. 2 S. 1 TzBfG nicht eingehalten hat. Das Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit stellt ein Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags dar und ist als solches auslegungsfähig. Wird von einem Arbeitnehmer ein zu früher Beginn der Änderung der Arbeitszeit gewünscht, so ist regelmäßig davon auszugehen, dass es ihm vor allem um das „Ob“ der Verringerung und erst in zweiter Linie um den Zeitpunkt der Verringerung geht. Daher ist das Verringerungsverlangen in der Regel auf den Zeitpunkt gerichtet, zu dem der Arbeitnehmer den Beginn der Verringerung nach den gesetzlichen Regeln verlangen kann.

Allerdings muss ein Arbeitgeber ein solches Verlangen nicht innerhalb der in § 8 Abs. 5 S. 2, 3 TzBfG genannten Frist ablehnen, um eine kraft Gesetzes eintretende Änderung des Arbeitsvertrages zu vermeiden. Wenn der Arbeitnehmer einen Zeitpunkt für den Beginn der Arbeitszeitverringerung nennt, ohne die zum Schutz des Arbeitgebers gesetzlich bestimmte Drei-Monats-Frist einzuhalten, setzt er den Arbeitgeber Unklarheiten bei der Fristberechnung aus. Der Arbeitgeber ist dann gezwungen, dieses Verlangen erst auszulegen, um die für ihn maßgebliche Frist zu berechnen. Die damit verbundenen Risiken muss der Arbeitgeber nicht hinnehmen.

Das Teilzeitverlangen des Klägers vom 22.3.2001 ist nach diesen Grundsätzen dahingehend auszulegen, dass die Teilzeitarbeit zum 23.6.2001 beginnen soll. Da die Zustimmungsfiktion des § 8 Abs. 5 S. 2, 3 TzBfG keine Anwendung findet, kommt es im Weiteren darauf an, ob dem Teilzeitwunsch betriebliche Gründe entgegenstehen. Dies ist nicht der Fall. Die insoweit beweispflichtige Beklagte hat nicht dargelegt, dass und warum ihre Bemühungen zur Einstellung einer Ersatzkraft gescheitert sind. **BAG 20.7.2004, 9 AZR 626/03**

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt

Persönliche Übergabe der Kündigung während eines stationären Krankenhausaufenthalts des Arbeitnehmers erfolgt nicht zur Unzeit

Die persönliche Übergabe einer Kündigung an einen Arbeitnehmer während eines stationären Klinikaufenthaltes wegen einer psychischen Erkrankung ist keine gegen den Grundsatz von Treu und Glauben „ungehörige“ Kündigung. Das gilt selbst dann, wenn alternativ auch eine Übergabe der Kündigung an einen Familienangehörigen oder der Einwurf in den Briefkasten möglich wäre. Dadurch wird die mit der Kündigung verbundene Belastung nur verzögert, nicht aber ausgeschlossen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war seit Herbst 2001 bei der Beklagten als Systemelektroniker beschäftigt. Nach dem Tod seines Vaters litt er unter Depressionen und wurde deshalb stationär behandelt. Während dieses Klinikaufenthalts übergaben Mitarbeiter der Beklagten dem Kläger am 27.2.2003 ein Schreiben, in dem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.3.2002 kündigte.

Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte vor dem ArbG Erfolg. Die Kündigung sei wegen Verstoßes gegen Treu und Glauben unwirksam. Die Beklagte habe dem Kläger die Kündigung nicht in die Klinik zustellen dürfen. Auf die Berufung der Beklagten hob das LAG diese Entscheidung auf und wies die Klage ab.

Die Gründe:

Die Kündigung der Beklagten war wirksam und hat daher das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger zum 31.3.2003 beendet. Die Kündigung war nicht bereits deshalb treuwidrig, weil sie dem Kläger während eines Aufenthalts in einer psychiatrischen Klinik übergeben wurde. Ein typischer Tatbestand der treuwidrigen Kündigung ist der Ausspruch einer Kündigung zur Unzeit, einem Unterfall der „ungehörigen Kündigung“. Eine Kündigung erfolgt allerdings nicht schon deswegen zur Unzeit, weil sie zu einem den Arbeitnehmer besonders belastenden Zeitpunkt zugeht. Hinzukommen muss eine Beeinträchtigung berechtigter Interessen des Arbeitnehmers, insbesondere auf Achtung seiner Persönlichkeit.

Eine solche Beeinträchtigung kann vorliegen, wenn der Kündigende absichtlich oder auf Grund einer auf Missachtung der persönlichen Belange des Kündigungsempfängers beruhenden Gedankenlosigkeit einen Zugangszeitpunkt wählt, der den Empfänger besonders beeinträchtigt. Im Rahmen einer Interessensabwägung sind insbesondere die Dauer des Arbeitsverhältnisses und ein etwaiges Interesse des Arbeitgebers an der Einhaltung von Fristen zu berücksichtigen.

Hiernach liegt im Streitfall keine treuwidrige Kündigung vor. Die Rechtsordnung erlaubt nicht nur die Kündigung während einer Erkrankung, sondern sogar eine krankheitsbedingte Kündigung. Allerdings ist nicht zu verkennen, dass die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens in der Klinik den Kläger zusätzlich belastet hat. Zu einer solchen Belastung wäre es aber auch – nur zeitverzögert – bei einer Übergabe der Kündigung an Angehörige des Klägers oder einen Einwurf in den Briefkasten gekommen. Es gibt auch keinerlei Anhaltspunkte dafür, dass die Kündigungsübergabe in der Klinik Ausdruck einer Missachtung der Persönlichkeit des Klägers war.

LAG Hamm 3.2.2004, 19 Sa 1956/03

Zu den bereicherungsrechtlichen Ansprüchen von Banken im Rahmen eines kreditfinanzierten Immobilienerwerbs

Erteilen Anleger einer Treuhänderin die Vollmacht zum Abschluss von Darlehensverträgen zur Finanzierung eines Immobilienerwerbs, können diese wegen Verstoßes gegen das RBerG unwirksam sein. Im Fall der Unwirksamkeit der Darlehensverträge ist die darlehensgebende Bank verpflichtet, den Darlehensnehmern die auf das Darlehen gezahlten Beträge zurückzuzahlen. Ein bereicherungsrechtlicher (Gegen-)Anspruch der Bank ist ausgeschlossen, wenn die Leistung der Darlehensvaluta einem Dritten, zum Beispiel den Verkäufern der Immobilien, zu Gute kam und sich die Bank dabei nicht den Zahlungsanweisungen des Darlehensnehmers unterordnete.

Der Sachverhalt:

Die Kläger wurden von einem Anlagevermittler dafür geworben, ohne Einsatz von Eigenkapital Eigentumswohnungen von einer Bauträgerin zu erwerben. Die Kläger schlossen mit einer Treuhand-GmbH einen Geschäftsbesorgungsvertrag und beauftragten sie mit allen für Erwerb und Finanzierung erforderlichen Handlungen.

Die Treuhand-GmbH schloss für die Kläger mit der beklagten Sparkasse Darlehensverträge zur Finanzierung des Projekts. Zudem schloss sie mit der Bauträger-GmbH Kaufverträge, in denen es unter anderem hieß, dass der Veräußerer der Wohnungen sei-

nen gesamten Kaufpreisanspruch gegen den Erwerber an die Beklagte abgetreten habe und der Erwerber sich verpflichte, in Kenntnis dieser Abtretung die Kaufpreistraten ausschließlich auf ein von der Bank noch zu benennendes Konto zu überweisen. Die Kaufpreistraten wurden dann einem Konto der Bauträgergesellschaft bei der Beklagten gutgeschrieben.

Die Kläger verlangten die Rückzahlung der bereits gezahlten Darlehensraten, weil die Darlehensverträge wegen Verstoßes gegen das RBerG nichtig seien. Dem hielt die Beklagte eigene bereicherungsrechtliche Ansprüche entgegen. Die Klage auf Rückzahlung der Darlehensbeträge hatte Erfolg.

Die Gründe:

Die Kläger können von der Beklagten die Rückzahlung der Darlehensbeträge verlangen. Die der Treuhand-GmbH erteilte Vollmacht ist wegen Verstoßes gegen das RBerG unwirksam. Aus diesem Grund sind auch die mit der Beklagten geschlossenen Darlehensverträge nichtig.

Die Beklagte kann den Klägern keine eigenen bereicherungsrechtlichen Ansprüche auf Rückzahlung der Darlehensbeträge entgegenhalten. Die Darlehensraten kamen nicht den Klägern als Kreditnehmern, sondern Dritten, vor allem der Verkäuferin der

Eigentumswohnungen, zu Gute. Die Kläger müssten sich nur dann als Leistungsempfänger behandeln lassen, wenn die Darlehensvaluta ihrer Weisung gemäß an die jeweiligen Zahlungsempfänger ausbezahlt worden wäre. Eine solche Leistung kraft Anweisung liegt jedoch nicht vor. Die Beklagte sollte die Abwicklung im Zusammenhang mit der Valutierung des Darlehens allein steuern und beherrschen. Die am Baufortschritt angelehnte sukzessive Auszahlung der Darlehensvaluta an die Verkäuferin erfolgte durch einfache Umbuchung – durch die Belastung des Kontos der Kläger und die spiegelbildlich dazu erfolgende Gutschrift auf dem Konto der Verkäuferin.

Dies alles bedeutet, dass sich die Beklagte nicht einer Zahlungsanweisung der Kreditnehmer unterordnete, sondern vielmehr das Leistungsgeschehen selbst bestimmte, und damit selbst an die Verkäuferin leistete. Die Beklagte kann daher nicht gegenüber den Klägern, sondern lediglich gegenüber der Bauträgerin und Verkäuferin bereicherungsrechtlich abrechnen. Soweit die Darlehensvaluta zur Zahlung der Grundbuchgebühren diente, lag eine wirksame Zahlungsanweisung (der für die Kläger handelnden Geschäftsbesorgerin) vor, so dass sich die Kläger die Auszahlung als Leistung der Sparkasse anrechnen lassen müssen.

OLG Karlsruhe 14.7.2004, 6 U 234/03

ANZEIGE

Glaskunst der besonderen Art

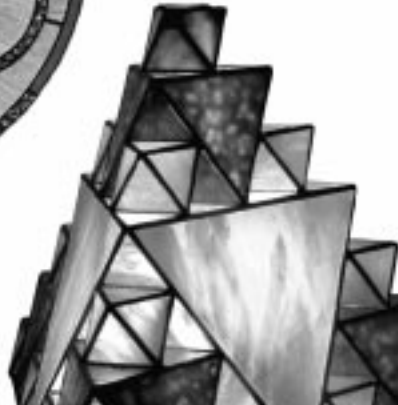
für Fenster, Türen, Privat- und Geschäftsräume, Häuser





Lichtobjekte, Fensterbilder
Mosaik, Hl. Geometrie

*in Farbe unter
www.spirit-of-glass.de*



Marcus Steffen
bildender Künstler
Wittelsbachstr. 41a
40629 Düsseldorf
Tel.: 0211-6910135



Vergütungssituation von Führungskräften

Gehälter steigen um 1,6 %

Deutlicher als noch in den Vorjahren hat sich bei der diesjährigen Gehaltsstudie des Berufsverbandes „die Führungskräfte“ gezeigt, dass die von den Unternehmen forcierte Absenkung der Lohn- und Gehaltskosten Wirkung zeigt und die Vergütungsstrukturen bei Fach- und Führungskräften verändert.

Auffällig ist, dass in vergleichbaren Branchen, Hierarchieebenen und Funktionen niedrigere Gehälter gezahlt werden als zum Beispiel im Jahr davor. Dies ist nur damit zu erklären, dass die Unternehmen sich von älteren Mitarbeitern mit höherer Vergütung getrennt haben und in dieser Aufgabe jüngere Mitarbeiter mit einem geringeren Gehaltsniveau beschäftigen. Der von zahlreichen Unternehmen zugleiche beklagte Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften scheint sich danach noch nicht in Form eines Vergütungswettbewerbs niedergeschlagen zu haben. Häufig scheint es aber in der Tat so zu sein, dass die Absenkung des für eine bestimmte Funktion vorgesehenen Gehalts das ausschlaggebende Motiv für die Neubesetzung der Stelle mit einem jüngeren Mitarbeiter ist.

Dazu passt ins Bild, dass die Unternehmen bei den Gehaltsanhebungen äußerst zurückhaltend waren. Die meisten Führungskräfte konnten gerade einmal einen Gehaltszuwachs von 1,6% für sich verbuchen. Dabei geraten die Gehaltsanhebungen in der Gas- und Mineralölwirtschaft mit 3% noch heraus. In einer Vielzahl von Branchen haben die Unternehmen die Gehaltsanhebung für ihre Führungskräfte komplett ausgesetzt. In der Telekommunikation, im Medienbereich, bei Verkehrsunternehmen sowie in der Textil- und Bekleidungsbranche wies nicht einmal der statistische Median eine Gehaltssteigerung aus.

Bei der Frage nach den höchsten Gehältern versammeln sich die üblichen Verdächtigen an der Tabellenspitze. Auf Platz 1 liegen in der ersten Führungsebene unterhalb der Unternehmensleitung die Führungskräfte aus Banken und Kreditinstituten mit einem Jahresgehalt von 149.000 € im Median, gefolgt von den Ölmanagern mit 135.000 €. Auf Platz 3 folgt die Versicherungsbranche mit 132.000 €.

Auch in der dritten Unternehmensebene halten die Manager aus Banken und Kreditinstituten mit einem Jahresgehalt von 99.000 € im Median die Spitzenposition. Am Ende der Tabelle liegen die Führungskräfte aus den Branchen Telekommunikation, Druckerei und Verlagswesen sowie der kommunalen Versorgungsunternehmen. Hier wird im Median die 100.000-€-Grenze in der ersten Unternehmensebene nicht erreicht.

In den weiteren Hierarchieebenen fällt auf, dass es insbesondere die Führungskräfte aus Medienunternehmen sind, die gegenüber ihren Kollegen aus den anderen Branchen deutlich schlechter bezahlt werden.



Gesunken ist der Anteil der variablen Bezüge am Gesamtjahreseinkommen; dieser liegt jetzt bei durchschnittlich knapp 14% (nach 15% im Vorjahr). Daraus lässt sich zwar kein genereller Trend ableiten, es ist aber zugleich Ausdruck der anhaltend angespannten wirtschaftlichen Situation in vielen Unternehmen.

Ganz überwiegend werden die gesetzten Jahreszieleinkommen nicht erreicht. Einen weiteren Ausbau der leistungsbezogenen Vergütung auf Kosten der Festbezüge lehnt die Mehrzahl der befragten Manager ab. Nur 28% der Fach- und Führungskräfte können sich mit einem solchen Modell anfreunden.

Immerhin 70% der Führungskräfte verfügen über eine betriebliche Altersversorgung. In 67% der Fälle wird diese allein vom Arbeitgeber finanziert, bei 28% handelt es sich um eine Mischfinanzierung und bei etwa 5% liegt eine ausschließliche Arbeitnehmerfinanzierung, z. B. durch Gehaltsumwandlung, vor.

75% der Manager aus der ersten Führungsebene erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Dienstwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit. In der zweiten Ebene sind es 51% und in der dritten Ebene immerhin noch 43%. Deutlich treten hier aber Branchenunterschiede zutage.

Die vollständige Gehalts- und Arbeitszeitstudie kann beim Verband „die Führungskräfte“ gegen einen Aufwandsatz in Höhe von 25 € angefordert werden. Anschrift: Alfredstraße 77-79, 45130 Essen; Tel.: 0201/95 97 10, Fax: 0201/95 97 129, E-Mail: essen@die-fuehrungskraefte.de.

Der Betriebsrat muss vor einer „Kündigung“ im Zusammenhang mit einer Abwicklungsvereinbarung nicht angehört werden

Vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und wird diese Vereinbarung durch Kündigung und Abwicklungsvertrag umgesetzt, besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 102 BetrVG. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Kündigung nur der Form halber ausgesprochen wurde, um die Verhängung einer Sperrfrist beim Arbeitslosengeld zu umgehen.

Der Sachverhalt:

Antragsteller ist der im Unternehmen des Arbeitgebers (Antragsgegner) gebildete Betriebsrat. Der Arbeitgeber schließt im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen keine Aufhebungsverträge, sondern spricht schriftliche Kündigungen aus und schließt mit dem betroffenen Mitarbeiter eine Abwicklungsvereinbarung. Hierfür verwendet er ein vorgefertigtes Formular, das unter anderem einen Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage enthält.

Die Vorgehensweise des Arbeitgebers ist dabei unterschiedlich. Wird ein Einvernehmen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erzielt, wird zum Teil die Abwicklungsvereinbarung unterschrieben und sodann die vorbereitete schriftliche Kündigung ausgehändigt. Zum Teil wird die Abwicklungsvereinbarung unterzeichnet und die Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgesprochen. Nach Behauptung des Betriebsrates gab es auch Fallgestaltungen, in denen zuerst die Kündigung ausgesprochen wurde.

Zu Kündigungen, die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Abwicklungsvereinbarungen ausgesprochen hatte, ist der Betriebsrat nicht angehört worden. Der Betriebsrat sah hierin eine Verletzung seiner Beteiligungsrechte aus § 102 BetrVG. Sein Antrag, mit dem der Arbeitgeber verpflichtet werden sollte, den Betriebsrat künftig bei Kündigungen im Zusammenhang mit Abwicklungsvereinbarungen anzuhören, hatte keinen Erfolg.

Die Gründe:

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Anhörung nach § 102 BetrVG. Das Anhörungsrecht besteht nur bei Kündigungen und damit bei einseitigen Beendigungserklärungen. Die vom Arbeitgeber praktizierte Form der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist in der Sache nichts anderes als ein Aufhebungsvertrag. Hierauf findet § 102 BetrVG keine Anwendung.

Zwar setzt der Abwicklungsvertrag eine Kündigung voraus und löst diese Kündigung grundsätzlich die Anhörungspflicht des Betriebsrates nach § 102 BetrVG aus. Wenn Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Abwicklungsvertrag aber auf einer vorausgegangen Vereinbarung der Vertragspartner beruhen, kann die ausgesprochene Kündigung ein Scheingeschäft darstellen und die getroffene Absprache als Aufhebungsvertrag zu bewerten sein.

In einem solchen Fall wird die Kündigung regelmäßig nur der Form halber ausgesprochen. Eigentlich liegt ein Aufhebungsvertrag vor. Die Parteien entscheiden sich nur deshalb für eine Kündigung und einen Abwicklungsvertrag, um die bei Aufhebungsverträgen übliche Verhängung einer Sperrfrist gemäß § 144 SGB III zu verhindern. Damit wird die tatsächlich erfolgte Vertragsbeendigung durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien verschleiert

LAG Niedersachsen 172.2004, 13 TaBV 59/03

Zum Anspruch des Betriebsrats auf Kostenersatz für die Rechtsanwaltsvergütung im Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG

Vertritt ein Rechtsanwalt im gerichtlichen Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG gleichzeitig den Betriebsrat und das zu kündigende Betriebsratsmitglied, muss der Arbeitgeber grundsätzlich die Kosten der Rechtsanwaltsvergütung tragen. Das gilt jedenfalls solange, wie sowohl der Betriebsrat als auch das betroffene Betriebsratsmitglied die gerichtliche Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung verhindern wollen. In diesem Fall verstößt der Rechtsanwalt nicht gegen das Verbot der Vertretung widerstreitender Interessen.

Der Sachverhalt:

Der Arbeitgeber hatte das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebsratsmitglied B. außerordentlich gekündigt. Der Betriebsrat verweigerte seine Zustimmung zur Kündigung. Daraufhin beantragte der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht gem. § 103 Abs. 2 BetrVG die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats. In diesem Verfahren wurden sowohl der Betriebsrat als auch B., die beide die Zustimmungsersetzung verhindern wollten, durch Rechtsanwalt R. vertreten.

Das Beschlussverfahren wurde noch vor der streitigen Entscheidung durch Rücknahme des Ersetzungsantrags beendet. Das BAG verpflichtete den Arbeitgeber, dem Betriebsrat die Kosten für die Vergütung des Rechtsanwalts R. zu ersetzen.

Die Gründe:

Der Betriebsrat hat gegen den Arbeitgeber aus § 40 Abs. 1 BetrVG einen Anspruch auf Übernahme der Rechtsanwaltskosten. Nach dieser Vorschrift muss der Arbeitgeber die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten tragen. Hierzu gehört auch die Vergütung des von diesem beauftragten Rechtsanwalts.

Der Anspruch auf Kostenersatz kann zwar entfallen, wenn der vom Betriebsrat beauftragte Rechtsanwalt mit der Übernahme des Mandats gegen das Verbot der Vertretung widerstreitender Interessen gem. § 43a Abs. 4 BRAO verstoßen hat. Dies ist bei einer gleichzeitigen Vertretung des Betriebsrats und des betroffenen Betriebsratsmitglied im Zustimmungsersetzungsverfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG aber regelmäßig nicht der Fall. Ein Interessenskonflikt scheidet jedenfalls dann aus, wenn – wie hier – sowohl der Betriebsrat als auch das betroffene Betriebsratsmitglied die gerichtliche Zustimmungsersetzung verhindern wollen.

BAG 25.8.2003, 7 ABR 60/03

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt

M. Rogowski und kein Ende – oder etwa doch ?

Von M. Mauracher

Wer in den letzten Wochen die Tagespresse oder TV-Talkrunden verfolgen konnte, kam an ihm nicht vorbei – M. Rogowski, die Speerspitze im Kampf gegen Arbeitnehmerrechte und unermüdlicher Prediger der Botschaft, deutsche Arbeitnehmer wären verdorben, verkommen und überhaupt. M. Rogowski ist allgegenwärtig, der „Gott-sei-bei-uns“ aller Lobbyisten. Kürzlich hat er sogar ein Buch geschrieben, oder zumindest schreiben lassen. Wir fühlen uns nahezu genötigt, seinen Hut zu grüßen, so wichtig erscheint er uns.

M. Rogowski ist für vieles. Er ist für die Lockerung des Kündigungsschutzes, für die Aufhebung der überbetrieblichen Mitbestimmung; er ist für die Verlängerung der Arbeitszeit und am besten gleich für die Abschaffung der Arbeitnehmervertretung. Ein richtiger Tausendsassa eben.

Er kann aber auch gegen etwas sein. M. Rogowski ist beispielsweise gegen das KapInHaG – das Kapitalmarktinformationshaftungsgesetz. Hinter diesem Wortungetüm verbirgt sich schlicht und einfach die *Managerhaftung*.

Das KapInHaG ist Teil eines Programms der Regierung zur Verbesserung des Anlegerschutzes und die logische Konsequenz diverser Börsenskandale Ende der 90er Jahre. Dieses KapInHaG sieht also vor, dass Manager und Aufsichtsratsmitglieder persönlich haften, wenn sie *vorsätzlich oder grob fahrlässig* falsche Angaben machen oder wichtige Informationen verschweigen.

Damit wir uns richtig verstehen – es geht nicht darum, dass sich jemand irrt, eine Entwicklung zu positiv einschätzt, einen Markt verkennet, nein. Es geht darum, dass jemand vorsätzlich – also mit Wissen und Wollen – falsch informiert, die Unwahrheit sagt. Die Fehlinformation beruht etwa nicht auf einer Fehleinschätzung; der Manager **weiß**, dass er falsch informiert und **will** das auch geradezu, mit allen Folgen für den so Getäuschten. Wir sprechen hier also nicht von Hühnerdieben. Normadressat des KapInHaG ist der hochkarätige Ganove im Nadelstreif.

Dieses Gesetz liegt nun auf Eis, die Bundesregierung hat sich geduckt. Warum? ... werden sie fragen. Ganz einfach – Wirtschaftsverbände haben sich quergestellt. Der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), der Verband unseres Präsidenten Dr. M. Rogowski, hat sich dabei besonders ins Zeug gelegt. Das allein wäre freilich nicht weiter aufregend, so läuft es schon öfters bei Gesetzesvorhaben. Nein, nein, geschätzter Leser, die Begründung des BDI, die ist merkwürdig, also im wahrsten Sinne des Wortes – des Merkens würdig. Ich zitiere hier die Welt vom 10. November 2004:

„Wirtschaftsverbände hatten die Pläne heftig kritisiert. So hatte der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) argumentiert, die vorgesehenen Haftungsrichtlinien würden die Risikobereitschaft der Unternehmen senken und damit der deutschen Wirtschaft insgesamt schaden.“

Was um alles in der Welt meint denn nun M. Rogowski damit. Wenn das heißen soll, dass den Managern künftig das Risiko groß genug erscheint und sie daher Lug und Trug unterlassen – sie könnten mit dem KapInHaG ja schadenersatzpflichtig werden – dann ist es doch genau das, was wir uns alle wünschen. Aber warum und wo, Herr Rogowski, soll denn dadurch ein Schaden für die deutsche Wirtschaft auszumachen sein? Was hat eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Fehlinformation mit der Risikobereitschaft von Unternehmen zu tun? Das irritiert uns denn nun schon einigermaßen.

Oder haben wir hier etwas falsch verstanden? Meint M. Rogowski etwa gar ... nein, das kann ich mir eigentlich nicht vorstellen; das würde ja bedeuten, dass er die Möglichkeit, ungestraft lügen und betrügen zu können, geradezu als Voraussetzung für aktives und erfolgreiches Management verstehen würde.

Er gibt uns schon viele Rätsel auf, unser M. Rogowski, und wir befinden uns damit in guter Gesellschaft. Was man so hört, folgen die wirklichen Top-Leute des Managements seinen Ansichten ja nicht wirklich. Bleibt für uns eigentlich nur festzuhalten, dass wir bei unseren Streifzügen durch die Presse M. Rogowski auch überlesen dürfen. Wir müssen ihn nicht mehr besonders ernst nehmen, wir müssen – und das ist die wirkliche Befreiung – uns nicht mehr genötigt fühlen, seinen Hut zu grüßen.

RUND *um den* **Kündigungsschutz**

Kommentar v. M. Mauracher

Die Großwetterlage am Himmel der Sozialpartnerschaft braut momentan einiges zusammen: Kündigungsschutz, Mitbestimmung, Arbeitszeit – das wären die eher ernstzunehmenden Beiträge. Weil ChefökonomInnen aber auch einmal mit spannenden Themen in die Presse wollen, gilt es nun, den Lohnabzug für Raucher ernsthaft zu diskutieren. Für den Vorschlag, Kaugummikauen und Gummibärchenessen zu sanktionieren, wird sich mit Sicherheit auch bald jemand finden lassen.

Eines der ernsthafteren Themen wird immer wieder als eine Voraussetzung für die Belebung am Arbeitsmarkt genannt – der Kündigungsschutz. In der Diskussion zeichnen sich drei Varianten ab, genauer gesagt zwei plus eine – über zwei wird offen gesprochen, die Dritte wird hinter vorgehaltener Hand diskutiert:

- die Erhöhung des Schwellenwertes (beispielsweise ab 20 Mitarbeiter),
- die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis erst ab dem vierten Beschäftigungsjahr mit dem Kündigungsschutz zu belegen,
- oder gleich die Abschaffung des Kündigungsschutzes.

Wollen wir im Folgenden über diese Möglichkeiten doch einmal gemeinsam nachdenken:

Eine Variante wäre die Anhebung des Schwellenwertes. Das ist sicherlich eine Möglichkeit, hat aber mit der gegenwärtigen Situation nichts zu tun. Argument in dieser Diskussion ist doch immer wieder, dass Global-Player in ihrer Standortpolitik einen Bogen um Deutschland machen. Nun kann ich mir beim besten Willen auch nicht ein Unternehmen vorstellen, welches eine Niederlassung mit maximal 20 Mitarbeitern in diesem

Land gründen möchte. Für die big points ist diese Variante schlicht und einfach absurd. Das Ziel, externe Arbeitsplätze ins Land zu holen, wird damit nicht erreicht.

Eine weitere Variante wäre, den Kündigungsschutz erst beispielsweise ab dem vierten Beschäftigungsjahr anzusetzen. Ein durchaus vernünftiger Gedanke, wie ich meine. Ein Gedanke allerdings, der schon einmal gedacht und im TzBfG bereits umgesetzt wurde. Dieses Gesetz bietet den Unternehmen die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse zu begründen und damit eine aktive und flexible Personalpolitik zu betreiben. Ob die sachgrundlose Befristung nun per Gesetz auf zwei Jahre festgelegt (so wie aktuell und im übrigen mit Tariföffnung; die Tarifpartner können also den zeitlichen Rahmen ausdehnen) oder ein Drei-Jahres-Horizont angedacht wird, kann doch wohl nicht wirklich das Problem sein. Nichts spricht für die Annahme, dass eine Drei-Jahres-Frist geradezu einen Run auf den Standort Deutschland auslösen würde. Wie gesagt, die Flexibilität kann auch heute schon mit dem TzBfG in hohem Maße sichergestellt werden. Auch diese neue Variante hat wenig Chance auf durchschlagenden Erfolg.

Wir müssen an dieser Stelle also festhalten, dass die offiziell diskutierten Varianten für das Ziel, neue Arbeitsplätze ins Land zu holen, nicht taugen. Wozu werden sie dann unters Volk gebracht? Ganz einfach – um den Boden für die dritte Variante, für das eigentliche Ziel, vorzubereiten.

Die einfache Formel der Befürworter dieser Variante lautet: „Die Abschaffung des Kündigungsschutzes führt dazu, dass wieder vermehrt Leute eingestellt werden.“ Nun ist diese Formel vorerst durchaus logisch –

bedenkt es doch nur – dass deshalb mehr Leute eingestellt werden, weil ja auch auf der anderen Seite mehr ausgestellt wurden. Beim FC Bayern nennt man so etwas Rotation – geht einer raus, kommt ein anderer rein. In Summe wird es allerdings bei elf Spielern bleiben – noch nicht einmal die Bayern konnten das ändern. Was aber hat das alles, um wieder auf den Arbeitsmarkt zurückzukommen, mit neuen Arbeitsplätzen zu tun. Hire und Fire schafft doch noch keine neuen Arbeitsplätze. Diese Überlegung würde doch nur dann greifen, wenn der Kündigungsschutz gegenwärtig tatsächlich eine Vielzahl von Unternehmen vom Standort Deutschland abhalten würde. Das zu glauben, ist allerdings sehr verkürzt. Internationale Unternehmen kennen sehr wohl die Vorteile dieses Standortes, der vor allem ja auch an den arbeitenden Menschen in diesem Lande festgemacht werden kann. Diese Standortvorteile herauszustreichen, das würde man von verantwortungsvollen Politikern und Verbandsfunktionären erwarten.

Als Fazit bleibt der fahle Geschmack, dass diese Diskussion nicht offen geführt wird. **Einschlägige Kreise in Politik und Arbeitgeberverbänden wollen die Situation ganz einfach nutzen, um eine totale Liberalisierung unter völliger Aufgabe der Arbeitnehmerrechte zu erreichen.** Die Arbeitnehmervertreter haben gerade in den letzten Jahren ein deutliches Signal pro Flexibilisierung abgegeben. Die Globalisierung und alles, was man damit in Verbindung bringt, haben wir schon längst glaubhaft inhaliert. Aber – und darauf legen wir sehr großen Wert – **der Mensch mit seinen gesellschaftlichen und sozialen Bedürfnissen darf nicht dort aufhören, wo die Globalisierung, die Flexibilisierung beginnt.**

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
Am Wehrhan 17
40211 Düsseldorf**

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**
0211/36 96 79

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: _____

Bankleitzahl: _____

Konto-Nr.: _____

Kontoinhaber: _____

Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich von der Gehaltsgruppe 5 in eine der Gehaltsgruppen 6-9 bzw. von der Gehaltsgruppe 9 außertariflich umgruppiert wurden, bitten wir Sie, zwecks Beitragsanpassung, um Mitteilung.

Die Beitragstabelle finden Sie auf der letzten Seite dieser Zeitschrift.
Herzlichen Dank im voraus!

Hier finden Sie uns

Hauptgeschäftsstelle

**DBV – Gewerkschaft der
Finanzdienstleister**

**Am Wehrhahn 17
40211 Düsseldorf**

Tel.: 02 11 / 36 94 558

Tel.: 02 11 / 55 04 67 30

Fax: 02 11 / 36 96 79

**info@dbv-gewerkschaft.de
www.dbv-gewerkschaft.de**

**Geschäftsstelle Ost
Max-Borsdorf-Straße 9
04318 Leipzig**

Tel./Fax: 03 41 / 23 12 166

hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord

Eulenkamp 50
30966 Hemmingen
Tel.: 05 11 / 42 00 85

Regionalverband Ost

Kohlenstraße 1
08432 Steinpleis
Tel./Fax: 03 41 / 2 31 21 66

Regionalverband West

Am Wehrhahn 17
40211 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 36 94 558
Fax: 02 11 / 36 96 79

Regionalverband Süd-Mitte

Magmannstraße 1
82166 Gräfelfing
Tel.: 0 89 / 8 54 08 91
Fax: 0 89 / 8 54 08 92
wuermtal@aol.com

Regionalverband Westfalen

Wickstraße 2
46049 Oberhausen
Tel.: 02 08 / 2 29 84
Mobil: 0177 / 76 29 201
hwbusch@gmx.de

Regionalverband Süd-Ostbayern

Wald 3
84568 Pleiskirchen
Tel.: 0 87 28 / 91 00 23
– werktags nach 18.00 Uhr –
Fax: 0 87 28 / 91 00 24

**Werben Sie
für den DBV –
dem richtigen
Partner!**

Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft.
Aus unserem Selbstverständnis heraus

● Bei unseren Mitgliedern und
allen Mitarbeiterinnen und Mitar-

● Den Missbrauch aller Einrich-
tungen und Rechte der betrieb-

DBV

– Gewerkschaft der Finanzdienstleister –

jedoch der Berufsverband der Mit-
arbeiter aller Kredit- und Finanzinsti-
tute zur Vertretung Ihrer Interessen.

Was wollen wir ?

● Dafür sorgen, dass die Arbeit-
nehmer der Kredit- und Finanz-
institute einen gerechten Anteil
an der Wirtschaftsleistung ihrer
Arbeitgeber erhalten.

● Den Geist freundschaftlicher
Teamarbeit unter allen Mitarbei-
terinnen und Mitarbeitern der
einzelnen Kredit- und Finanz-
institute erhalten und fördern.

● Aktiv dazu beitragen, dass die
Kredit- und Finanzinstitute unse-
rer Mitarbeiter den größtmögli-
chen Erfolg für uns alle erzielen,
ohne dass dabei das Wohlerge-
hen und die Anliegen der Beleg-
schaften mehr als nach den
Umständen unvermeidbar beein-
trächtigt werden.

beitern der Kredit- und Finanz-
institute Interesse an allen Ange-
legenheiten der betrieblichen
Mitbestimmung wecken und die
Teilnahme fördern.

● Einsatzfreudige Mitglieder, Mit-
arbeiterinnen und Mitarbeiter
der Kredit- und Finanzinstitute
dazu bewegen, in den Gremien
der betrieblichen Mitbestim-
mung der Belegschaft und dem
Unternehmen zu dienen, ohne
aus diesen Ämtern persönlichen
Nutzen zu erstreben.

● Tatkraft, Entscheidungsfreu-
digkeit, Ideenreichtum und Zivil-
courage in allen Bereichen ent-
wickeln und fördern.

● Die freiheitliche und demo-
kratische Grundordnung unserer
Gesellschaft auf der Grundlage
der sozialen Marktwirtschaft ver-
teidigen.

lichen Mitbestimmung der Arbeit-
nehmer, insbesondere zur Errei-
chung von betriebsfremden und/
oder politischen Zielen, verhin-
dern.

Werden Sie Mitglied bei uns. Wir
kämpfen für Ihre Rechte. Wir wol-
len, dass Sie Ihren gerechten
Anteil an der Wirtschaftsleistung
unseres Gewerbes erhalten und
von den Arbeitgebern mit zumin-
dest der gleichen Aufmerksamkeit
und Fürsorge behandelt werden,
wie die Kapitaleigner. Kein Share-
holder-Value (Wertzuwachs für
den Aktionär) ohne Employee-
Value (Wertzuwachs für die
Angestellten des Unternehmens).
Die allgemeine Politik überlassen
wir den Politikern. Wir sind des-
halb politisch neutral und für
jedermann offen, der unsere Ziele
billigt.

**Werden Sie
Mitglied im**

DBV

Gewerkschaft
der
Finanzdienst-
leister

**Werben Sie
Mitglieder!**

**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.

kontoführende Bank _____ Ort _____

Konto-Nr. _____ BLZ _____ monatl. vierteljährl.
Zahlungsweise

Eintrittsdatum in den DBV _____ Unterschrift / Datum _____

**Der DBV steht zur
Gewerkschaftsvielfalt
und bejaht den
Wettbewerb.**

**Der DBV verfolgt keine
branchenfremden
Interessen und vertritt
eine Tarifpolitik, die sich
einzig an den Anforder-
ungen der Betroffenen
orientiert.**

**Auf den DBV können
Sie sich vor Gericht
und in allen Rechts-
angelegenheiten
verlassen.**

**DBV-Beiträge
werden nur für
Verbandszwecke ver-
wendet, deshalb
bietet der DBV
günstige Beiträge.**

**Beim DBV
bestimmen ehren-
amtlich engagierte
Mitarbeiter, nicht
branchenfremde
Berufsfunktionäre.**

DBV Gewerkschaft der Finanzdienstleister *Ein gutes Gefühl*



***Wir lassen Sie nicht im
Regen stehen!***

**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 Tarif-
vertrages für die Bundesrepublik Deutschland

Tarifgruppe 1–5	€ 9,90
Tarifgruppe 6–9	€ 14,30
AT-Angestellte	€ 17,60
Teilzeitkräfte	€ 6,60
Auszubildende	€ 3,00

Erziehungsgeldberechtigte, Zivil- und Grundwehrendienstleistende
werden auf Antrag beitragsfrei gestellt. Beiträge sind als Werbungs-
kosten absetzbar.

Bitte
ausreichend
frankieren,
falls Marke
zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Am Wehrhahn 17**

40211 Düsseldorf

**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Berufsinteressen,
die in einem
geschlossenen
Berufsverband
besser und nach-
haltiger formuliert
werden können.**

**Überschaubare Ziele
bilden Vertrauen
und Übersicht.**

**DBV
der kompetente
Partner für
Finanzdienst-
leister**