

Ausgabe 1/2005

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

Urteile, die
Ihren Job retten

Für Entwarnung
ist es
noch zu früh

Das neue
Abfindungsrecht

Mobbing



Grüße aus Düsseldorf

Der Stein, der auf einem
Platze bleibt, wird mit
Moos bedeckt.
Der Stein, der rollt, setzt
keinen Schimmel an.



www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Urteile	1
▶ Berlin kompakt	2-3
▶ Versicherungen	4-6
▶ Vermischtes	7
▶ Quergeschrieben	8-9
▶ Recht und Gesetz	10-15
▶ Organisation	16

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.: 0211/8671833, Fax: 0211/8671841
 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 unbeding-
 t 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.

Auf ein Wort



Martin Mauracher

Manche Entscheidungsträger in der Wirtschaft vermitteln den Eindruck, der Globalisierung wurde ein naturgesetzlicher Zwang innewohnen. „Die Gesetze der Globalisierung zwingen uns, Produktionsstätten zu schließen, Arbeitsplätze abzubauen, Menschen in die Arbeitslosigkeit zu entlassen.“

Die Globalisierung zwingt uns mithin – so könnte man meinen - Steine für Brot anzunehmen.

Diese „Macher“ gleichen einem Ochsen am Mühlrad, der Tag und Nacht seine Runden dreht und doch keinen Fortschritt macht. Sie haben keine Quelle, aus der sie schöpfen, und das Ziel ihres Tuns ist Beliebigkeit.

Es gibt aber auch Exzellenzen unter den Entscheidungsträgern, den Adel des Managements. Deren Tun kreist um die Menschen. **Quelle ihres unternehmerischen Handelns** sind

- Menschen, welche als Kunden die Produkte und Dienstleistungen schätzen und annehmen
- Menschen, die als Kapitalgeber Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Unternehmens haben und in dieses investieren und selbstverständlich
- Menschen, die sich als Arbeitnehmer in dieses Unternehmen einbringen – ihre Leistung, ihre Individualität, ihre Wünsche und Bedürfnisse – kurzum, ihre Persönlichkeit.

Und das Ziel ihres unternehmerischen Handelns sind ebenso diese Menschen, ganz und gar dieselben.

Dieses Management, diese Exzellenzen, müssen wir stärken, sie ermuntern und bestätigen; mit ihnen gemeinsam und konstruktiv die anstehenden Chancen wahrnehmen.

13 Tipps

Urteile, die Ihren Job retten

- 1 Vergesslichkeit kein Kündigungsgrund
- 2 Freie Stelle im Betrieb
- 3 Auftragslage kein Argument
- 4 Umstrukturierung im Betrieb
- 5 Soziale Auswahl unzulässig
- 6 Rauswurf für Neueinstellung
- 7 Verdacht reicht nicht
- 8 Pauschale Angaben
- 9 Abmahnung unwirksam
- 10 Betriebsrat als Rettung
- 11 Unwissender Arbeitgeber
- 12 Lang anhaltende Krankheit
- 13 Keine Kündigung per Fax

Trends der neuen Rechtsprechung: Kündigungen weniger willkürlich, Arbeitnehmer besser geschützt

1 Vergesslichkeit kein Kündigungsgrund

Wer einen Geldbetrag nicht in die Kasse „einbont“, kann weder fristlos noch ordentlich gekündigt werden. Gibt der Mitarbeiter an, es „vergessen“ zu haben, ist eine Kündigung unwirksam. Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter nachweisen, dass der Fehler „willentlich“ passierte.
ArbG Hamburg: 2 Ca 89/04

2 Freie Stelle im Betrieb

Ein Arbeitgeber muss eine Mitarbeiterin vor der Kündigung einen anderen freien Arbeitsplatz im Betrieb anbieten. Erst wenn sie das Angebot ablehnt, darf gekündigt werden.
LAG Köln: 5 (9) Sa 417/04

3 Auftragslage kein Argument

Kündigungen wegen „schlechter Auftragslage“ sind solange unwirksam, wie der Chef nicht exakt darlegt, warum sich das unmittelbar auf die Arbeitsplätze auswirkt.
ArbG Frankfurt am Main: 9 Ca 4123/03

4 Umstrukturierung im Betrieb

Der Arbeitnehmer darf bei drohendem Arbeitsplatzverlust sogar einen anderen Posten innerhalb des Betriebs ablehnen, wenn ihm zuvor keine Änderungskündigung ausgestellt wurde
LAG Nürnberg: 6 Sa 869/03

5 Soziale Auswahl unzulässig

Kündigungen aus betriebsbedingten Gründen sind anfechtbar: Der Gekündigte muss vor Gericht nur angeben, dass der Chef die soziale Auswahl nicht gewahrt habe. Ohne konkreten Gegenbeweis ist die Kündigung unwirksam.
LAG Nürnberg: 6 Sa 432/01

6 Rauswurf für Neueinstellung

Wird ein Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen und kurz darauf ein anderer eingestellt, ohne dass sich die betriebliche Situation geändert hat, so ist die Kündigung unzulässig.
LAG Rheinland – Pfalz: 6 Sa 971/03

7 Verdacht reicht nicht

Wird einem Angestellten Diebstahl unterstellt, ohne dass letzte Zweifel an seiner Schuld ausgeräumt sind, so darf ihm wegen des Vorwurfs nicht gekündigt werden.
LAG Schleswig-Holstein: 3 Sa 491/03

8 Pauschale Angaben

Der Arbeitgeber muss Details für eine Kündigung nennen. „Gründe gibt es genug“ reicht als Argument nicht aus. Er muss einen konkreten Fehler seines Mitarbeiters nennen, der auch dem Betriebsrat bekannt ist.
BAG: 2 AZR 536/02

9 Abmahnung unwirksam

Eine Abmahnung mit pauschaler Kritik reicht nicht aus, um darauf eine Kündigung zu stützen. Der Arbeitgeber muss etwaiges Fehlverhalten exakt auflisten.
ArbG Frankfurt/M.: 1 Ca 6916/03

10 Betriebsrat als Rettung

Der Arbeitgeber muss geplante Kündigungen dem Betriebsrat mit exakten Terminen und Gründen schriftlich ankündigen. Geschieht dies nicht, sind alle Kündigungen unwirksam.
ArbG Frankfurt am Main: 1 Ca 12188/02

11 Unwissender Arbeitgeber

Auch wenn ein Arbeitgeber nichts von der Schwerbehinderung eines Mitarbeiters weiß, darf er ihn nicht ohne behördliche Zustimmung entlassen. Die Behinderung muss aber amtlich bestätigt sein.
ArbG Bonn: 7 Ca 2459/04

12 Lang anhaltende Krankheit

Wer längere Zeit krank ist, darf nicht gekündigt werden, sofern der Arbeitgeber ihn in einer anderen Abteilung einsetzen könnte, wo er – unbeeinträchtigt durch die Krankheit – arbeiten könnte. Der Angestellte muss sich aber eventuell mit geringem Lohn abfinden.
LAG Nürnberg: 6 (5) Sa 628/01

13 Keine Kündigung per Fax

Kündigungen müssen laut Gesetz schriftlich ausgesprochen werden. Solche, die per Fax oder Mail zugestellt werden, sind aber unwirksam, weil sie keine Original-Unterschrift aufweisen.
LAG Düsseldorf: 16 Sa 1453/02

13 Tipps

Kabinett verabschiedet den „Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“

Im Mittelpunkt des in der Einleitung genannten Entwurfs stehen die Erweiterung der Befristungsmöglichkeiten von Arbeitsverträgen durch Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, die Vereinfachung der Sanktionsregeln bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung sowie die Verlängerung der aktiven Fördermöglichkeiten insbesondere für ältere Arbeitnehmer. Des Weiteren hat das Kabinett der Fortführung der Ich-AGs zugestimmt.

Die Neuregelung im Einzelnen:

1. Erleichterung der befristeten Beschäftigung

Mit Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wird künftig die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne sachlichen Befristungsgrund nicht mehr auf Neueinstellungen beschränkt. Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Befristungsgrund werden dann auch im Falle einer Vorbeschäftigung des Arbeitnehmers bei demselben Arbeitgeber möglich sein, ohne dass es zu Kettenarbeitsverträgen kommen kann.

Die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn zwischen dem Beginn des befristeten Arbeitsvertrages und dem Ende eines vorhergehenden Arbeitsvertrages mit demselben Arbeitgeber ein Zeitraum von mindestens zwei Jahren liegt. Das ermöglicht die befristete Beschäftigung eines Arbeitnehmers auch dann, wenn er bereits zuvor bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war.

Zugleich wird verhindert, dass eine sachgrundlose Befristung unmittelbar oder nach kurzer Zeit an eine unbefristete oder befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber angeschlossen wird und so Befristungsketten ohne Kündigungsschutz entstehen. Die Mitgliedstaaten sind nach der europäischen Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (1999/70/EG) vom 28.07.1999 verpflichtet, Kettenarbeitsverträge zu verhindern.

Die bis Ende 2006 für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr geltenden erleichterten Befristungsmöglichkeiten (§ 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG) werden um ein Jahr bis zum 31.12.2007 verlängert. Danach bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrages keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat.

2. Änderung der frühzeitigen Meldepflicht

Mit der Änderung der §§ 37b, 140, 144 SGB III wird für die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung unabhängig von der

individuellen Kündigungsfrist und befristeten oder unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen grundsätzlich eine einheitliche Frist von drei Monaten vor Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses festgelegt.

Kann diese Frist faktisch nicht eingehalten werden, da zwischen tatsächlicher Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses und der Kenntnis hiervon weniger als drei Monate liegen, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach der Kenntnis zu erfolgen (§ 37b S. 2 SGB III).

Die grundsätzlich geltende Frist von drei Monaten lässt die Möglichkeit einer freiwilligen, früheren Arbeitsuchendmeldung unberührt. So können die Agenturen für Arbeit Arbeitsuchende auch schon früher als drei Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in die Suche nach geeigneten Bewerbern einbeziehen.

Leistungsrechtliche Konsequenzen bei versicherungswidrigem Verhalten sollen jedoch grundsätzlich erst in einem Zeitraum von drei Monaten vor dem tatsächlichen Eintritt der Arbeitslosigkeit erfolgen, da dann alle Möglichkeiten genutzt werden müssen, um das Ziel, aus einer bestehenden Beschäftigung heraus eine neue Arbeit zu finden, zu erreichen.

Durch den einheitlichen dreimonatigen Meldetermin kann die bisher erforderliche Sonderregelung für befristet Beschäftigte entfallen. Dies sowie die Einführung der zweitägigen Reaktionsfrist in § 37b S. 2 SGB III dient auch der Verwaltungsvereinfachung.

Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung auch besteht, wenn der Arbeitgeber den Fortbestand des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses lediglich in Aussicht stellt.

Die Rechtsfolge eines Verstoßes gegen die Pflicht zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung ist nunmehr im Rahmen der Sperrzeitregelungen des § 144 SGB III geregelt worden und richtet sich damit künftig nicht mehr pauschalierend nach dem der Berechnung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Bemessungsentgelt. Die frühzeitige Meldepflicht wird auf Personen beschränkt, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet.

3. Verlängerung von befristeten Instrumenten der aktiven Arbeitsförderung

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz, mit dem Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat und mit dem Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt



wurden mehrere befristete arbeitsmarktpolitische Instrumente in das SGB III aufgenommen.

Es handelt sich um:

- die Förderung der beruflichen Weiterbildung älterer und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (§ 417 SGB III),
- den Vermittlungsgutschein (§ 421g SGB III),
- die Beauftragung von Trägern mit Eingliederungsmaßnahmen (§ 421i SGB III),
- die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer (§ 421j SGB III),
- die Regelung zur Tragung der Beiträge zur Arbeitsförderung bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (§ 421k SGB III) und
- den Existenzgründungszuschuss (§ 421 SGB III).

Diese arbeitsmarktpolitischen Instrumente sollen bis Ende des Jahres 2007 verlängert werden.

Des Weiteren wird die Möglichkeit für ältere Arbeitnehmer, Arbeitslosengeld unter den vereinfachten Bedingungen des § 428 SGB III zu beziehen bis zum 31.12.2007 verlängert.

Die Erklärung nach § 428 SGB III lässt jederzeit zu, die Arbeitsbereitschaft nur teilweise einzuschränken oder sich wieder uneingeschränkt dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen. In diesem Falle steht auch den Beziehern von Leistungen nach § 428 SGB III die Möglichkeit offen, das gesamte Instrumentarium der Vermittlungs- und Förderungsmöglichkeiten der aktiven Ar-



beitsmarktpolitik zu nutzen. Lediglich die Verpflichtung, Altersrente zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu beantragen, bleibt bestehen.

4. Verlängerung der Ich-AGs

Ebenfalls zugestimmt hat das Bundeskabinett der Fortführung des arbeitsmarktpolitischen Instruments der Ich-AG. Die Ich-AG war bis zum 31.12.2005 befristet und wird nunmehr bis zum Ende des Jahres 2007 verlängert.

Wie bisher müssen Antragsteller bei der Agentur für Arbeit eine Tragfähigkeitsbescheinigung für die Geschäftsidee vorlegen. Zum Nachweis der Tragfähigkeit der Existenzgründung ist insbesondere die Stellungnahme einer fachkundigen Stelle vorzulegen; fachkundige Stellen sind insbesondere die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, berufsständischen Kammern, Fachverbände und Kreditinstitute.

Zusätzlich wird künftig die Bundesagentur für Arbeit ermächtigt, die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die künftige Selbstständigkeit zu überprüfen. Zur Darlegung dessen kann sie vor einer Förderung die Teilnahme an Maßnahmen zur Vorbereitung der Existenzgründung verlangen.

Diese zusätzliche Bedingung dient vor allem dazu, die Erfolgchancen einer Neugründung von Ich-AGs noch besser als bisher einschätzen zu können und so das Instrument vor missbräuchlicher Inanspruchnahme zu schützen.

Quelle: Bund-Verlag GmbH, Frankfurt/Main

Bundesregierung plant Lockerung der Pflicht zur unverzüglichen Arbeitslosenmeldung

Seit Anfang 2003 sind Arbeitnehmer verpflichtet, sich unverzüglich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, sobald sie Kenntnis von der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlangen.

Die entsprechende Regelung in § 37b des Sozialgesetzbuches III (SGB III), eingeführt als Teil des Ersten Gesetzes über modernere Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz I“) hat sich als extrem konfliktträchtig erwiesen.

Die Arbeitsagenturen legen das Merkmal „unverzüglich“ bislang ausgesprochen streng aus. Selbst in Fällen, in denen das vorgesehene Ende des Arbeitsverhältnisses erst mehrere Monate später eintreten soll, werden Meldungen häufig als verspätet angesehen, wenn diese nicht spätestens mit Ablauf des dritten Werktages erfolgt ist, nachdem der Arbeitnehmer von der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses Kenntnis erlangt hat.

Versäumt man die rechtzeitige Meldung, wird das Arbeitslosengeld für jeden Tag Verspätung um einen bestimmten Betrag gekürzt. Für Bezieher des Höchstsatzes beträgt die Kürzung 50 Euro pro Kalendertag bis zu einer Obergrenze von 1.500 Euro.

Seit Inkrafttreten der Vorschrift haben zahlreiche Sozialgerichte Zweifel an deren Verfassungsmäßigkeit angemeldet. In mehreren Fällen wurde Sprungrevision zum Bundessozialgericht zugelassen.

Auch politisch geriet die neue Vorschrift angesichts eines anhaltend schlechten Vermittlungserfolgs der Bundesagentur für Arbeit unter Legitimationsdruck.

Die Bundesregierung scheint sich diesem Druck nun zu beugen. Ein Entwurf für ein Fünftes Gesetz zur Änderung des SGB III und anderer Gesetze sieht nun eine Entschärfung dieser umstrittenen Regelung vor.

Sollte die Neuregelung in Kraft treten, müssen Arbeitnehmer sich künftig spätestens drei Monate vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses arbeitslos melden. Erfahren sie von dem Ende kurzfristiger, muss sie Meldung unverzüglich erfolgen, um eine Sperrzeit abzuwenden.

Auch die Sanktion für eine verspätete Meldung soll geändert werden. Künftig soll bei einer verspäteten Arbeitslosmeldung eine einwöchige Sperrzeit gegen den Arbeitslosen verhängt werden. Dies entspricht für Bezieher eines Arbeitslosengelds in Höhe von 1.700 Euro pro Monat eine Einbuße von rund 400 Euro, ein Wert der derzeit bei einer Verspätung von acht Tagen erreicht wird.

Der Gesetzentwurf bedarf nach dem Willen der Regierung nicht der Zustimmung des Bundesrats und könnte noch vor der Som-

merpause vom Bundestag verabschiedet werden.

Der weitere Gang des Gesetzgebungsverfahrens ist auf Grund der angekündigten Neuwahlen ungewiss. Bis zum endgültigen Inkrafttreten der Neuregelung empfehlen wir den Betroffenen weiter dringend, die bisherige Verpflichtung zur unverzüglichen Meldung zu beachten.

Ökonomen halten Scheitern der Euro-Währungsunion für denkbar

Berlin (ots) - Ein Scheitern der Euro-Währungsunion wird von namhaften Ökonomen nicht mehr ausgeschlossen. „Es ist durchaus möglich, dass manche Mitgliedsländer aus nationalem Interesse eines Tages austreten“, sagte Paul de Grauwe, Währungsexperte an der Universität Leuven und früherer Kandidat für den Posten des EZB-Präsidenten, dem „Tagesspiegel“ (Freitagausgabe). „Die Versuchung in manchen Ländern ist groß.“ Als Beispiel nennt er Italien. Die hohe Inflationsrate mache das Land weniger wettbewerbsfähig im Vergleich zu Deutschland - es sei verlockend, dies mit dem Wechselkursinstrument zu beheben. „Damit die Währungsunion funktioniert, brauchen wir mehr politische Integration“, forderte de Grauwe. Ansonsten würden sich die Länder nicht an eine gemeinsame Wirtschaftspolitik halten, die für die Währungsunion nötig sei.

Auch Stefan Homburg, Finanzwissenschaftler an der Universität Hannover, hält ein Ende des Euro für möglich. „Im Falle einer finanzpolitischen Krise ist das denkbar – denn die Solidarität der anderen Euro-Länder ist begrenzt.“ Italien etwa laufe mit seiner rapide alternden Gesellschaft und der hohen Verschuldung Gefahr, eines Tages in Schwierigkeiten zu geraten. Andere Länder würden dann kaum zur Hilfe kommen und eher ein Ausscheiden Italiens anstreben. Jürgen von Hagen vom Zentrum für Europäische Integrationsforschung (ZEI) in Bonn hält die unterschiedliche Finanzpolitik der Länder für gefährlich. „Deutschland, Frankreich und Italien betreiben eine unsolide Finanzpolitik – womöglich sind die kleinen, solide wirtschaftenden Euro-Länder eines Tages nicht mehr bereit, die Folgen dessen mitzutragen.“ Deutschland trüge durch die Aufweichung des Stabilitätspaktes dann eine erhebliche Mitschuld am Scheitern der Währungsunion. Allerdings sei ein Ende mit hohen Kosten verbunden und vorerst kein wahrscheinliches Szenario.

Herbert Brücker vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin warnte vor einem Austritt aus der EWU. „Dann müsste eine Land erst wieder eine neue Reputation für die neue Währung an den Märkten aufbauen – das wäre außerordentlich schwierig, vor allem, wenn hinter einem Austritt der Wunsch nach einer laxen Geldpolitik steht“, sagte er.

Quelle: Tagesspiegel

Lebensversicherungsgeschäft

Der Jahresschlussverkauf war ganz anders

Der Geschäftsboom der deutschen Lebensversicherer war kein Schlussverkauf mit letztmalig steuerlich geförderten Kapitallebensversicherungen. Die hervorragenden Verkaufszahlen der Branche zum Jahresende entpuppen sich vielmehr im Nachhinein als fondsgebundene Rentenorgie.

Statt letztmalig steuerlich begünstigter Kapitalpolicen wurden Rentenpolicen verkauft, deren steuerliche Situation zum Jahreswechsel 2004/2005 noch besser geworden ist. Das bestätigt das Mitte Mai vorgelegte Spezialheft des map-reports: „Verkaufsbilanz 2004“. Auch die Unternehmensberatung Towers Perrin Tillinghast kommt in ihrer jährlichen Untersuchung der Entwicklung fondsgebundener Policen zu keinem anderen Ergebnis.

Der Neuzugang an laufenden Beiträgen aus fondsgebundenen Lebensversicherungen legte der Tillinghast-Studie zufolge im vergangenen Jahr um 106 Prozent auf 2,37 Mrd. Euro zu. Diese Ergebnisse könnten nicht nur mit dem Wegfall des Steuerprivilegs der kapitalbildenden Lebensversicherung zum Ende 2004 erklärt werden, meint denn auch Tillinghast. Die Zahlen untermauern das. Der Marktanteil der klassischen Fondspolice mit Kapitalauszahlung zum Vertragsabschluss am gesamten laufenden Neugeschäftsbeitrag der Branche erhöhte sich nämlich nur geringfügig von 8,0 auf 8,1 Prozent. Dagegen legte der Marktanteil der Fondsrenten von 10,3 auf 14,4 Prozent zu.

Von den insgesamt rund 9,96 Mrd. Euro an laufenden Beiträgen aus dem eingelösten Neugeschäft entfielen nur 920,5 Mill. Euro auf kapitalbildende Fondsversicherungen, aber 1,43 Mrd. Euro auf Rentenpolicen dieser Art. Darin sind Riester-Renten nicht berücksichtigt. Die haben im vergangenen Jahr allerdings auch weiter an Bedeutung eingebüßt. Ihr Marktanteil halbierte sich glatt von 0,4 Prozent im Vorjahr auf 0,2 Prozent im Berichtsjahr.

Die echten Renner waren Renten

Noch deutlicher sind die Zahlen im jüngsten map-report-Spezial. Der Hochrechnung des map-reports zufolge, die auf vorläufigen Daten von 76 Unternehmen mit einem Marktanteil von knapp 92,8 Prozent beruht, haben Deutschlands Lebensversicherer im vergangenen Jahr 3,1 Millionen Policen mehr verkauft als im Jahr zuvor, nämlich 10,9 Millionen nach 7,8 Millionen. Doch von diesem enormen Zuwachs entfielen gerade 872.000 Policen auf die kapitalbildende Lebensversicherung, zu deren Schlussverkauf die Branche aufgerufen hatte. Weitere 1,3 Millionen Verträge entfielen auf fondsgebundene Policen und 912.000 auf normale Rentenversicherungen.

Der laufende Beitrag für ein Jahr aus dem Neugeschäft mit kapitalbildenden Policen ging sogar von 2,8 auf 2,6 Mrd. Euro zurück. Der Grund dafür: Die im Schnitt vermittelten Versicherungssummen rutschten von 28.363 Euro im Vorjahr auf 20.768 Euro im Berichtsjahr ab. Die eifrigsten Verkäufer von kapitalbildenden Lebensversicherungen waren dem map-report zufolge die Debeka als einsame Spitze sowie die VGH, die Hannoversche und die Ideal. Die großen Anbieter auf dem Lebensversicherungsmarkt hielten sich beim Verkauf kapitalbildender Lebensversicherung dagegen vornehm zurück.

Manfred Poweleit, der Herausgeber des map-reports, vermutet, dass die globalen Spieler auf diesem Markt die kapitalbildende Lebensversicherung schon vor dem steuerlichen Aus abgeschrieben haben. Sie sei zu wenig rentabel für diese Unternehmen, da wenigstens 90 Prozent der damit erwirtschafteten Überschüsse an die Versicherten ausgeschüttet werden müssen. Außerdem trägt der Versicherer bei solchen Policen auch noch das Kapitalanlagerisiko. Bei Fondspolicen hat dieses der Kunde zu schultern.

Kapitalpolicen im Rückwärtsgang

Für die Vermutung Poweleits spricht auch die langjährige Entwicklung der kapitalbildenden Lebensversicherung, die erstmals 1872 auf dem deutschen Markt erschienen ist. Denn diese Lebensversicherung hat in den vergangenen Jahrzehnten konstant an Bedeutung eingebüßt. So war sie im Jahr 1960 von der Stückzahl her zu 77,8 Prozent am gesamten Neuzugang der deutschen Lebensversicherungswirtschaft beteiligt, wie die Geschäftsberichte des alten Lebensversicherungsverbandes – heute ein Teil des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft – ausweisen.

Zwanzig Jahre später, also 1980, lag der Anteil der kapitalbildenden Verträge einschließlich der Fondspolicen bei nur noch 56,4 Prozent. Weitere zwanzig Jahre danach – im Jahr 2000 – war ihr Anteil am Neugeschäft auf 36,4 Prozent abgesackt. Ohne die fondsgebundenen Verträge wäre der Einbruch noch stärker ausgefallen. Und im letzten Normaljahr vor dem Schlussverkauf, also 2003, waren gerade noch 24,6 Prozent aller neu eingelösten Lebensversicherungsverträge Kapitalpolicen.

Parallel dazu stieg die Bedeutung der privaten Rentenversicherung, anfänglich sehr behutsam, später fast sprunghaft. 1960 waren 1,0 Prozent, 1980 1,1 Prozent aller neu vermittelten Policen Rentenversicherungen. Im Jahr 2000 lag deren Anteil am Neugeschäft schon bei 13,2 Prozent, im Jahr 2003 bei 28,3 Prozent. An der klassischen Kapitallebensversicherung zogen in jüngster Zeit aber nicht nur die Rentenversicherungen vorbei. Auch die Fondspolicen schlossen auf, wobei die Renten auch in diesem Bereich die Kapitalpolicen verdrängten.

Poweleit befürchtet zwar, dass sich die Lebensversicherer mit Rentenversicherungen wegen der steigenden Lebenserwartung der Deutschen erhebliche Risiken einkaufen. Doch zumindest fondsgebundene Rentenpolicen bieten keine bei Vertragsabschluss festgelegte Rente. Deren Höhe wird erst beim Eintritt in den Ruhestand aus dem vorhandenen Kapital der Anteilswerte berechnet, vielfach auf der Basis einer aktuellen Sterbetafel. mig

11. CHARTA Marktplatz

Betriebliche Altersversorgung im Fokus der Makler

Die betriebliche Altersversorgung rückt verstärkt in den Fokus der Makler.

Das zeigte der 11. CHARTA-Marktplatz in Neuss, der am 12. Mai seine Tore schloss.

Werner Tewes, Vorstandsmitglied des Maklerverbundes CHARTA Börse für Versicherungen AG, skizzierte zur Eröffnung der zweitägigen Versicherungsfachmesse das enorme Potenzial der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Von den insgesamt rund 40 Millionen Erwerbstätigen hier zu Lande sorgte wohl noch immer die Mehrheit nicht über den Betrieb für das eigene Alter vor, so Tewes. Und nur jedes dritte Unternehmen mit mehr als zehn Arbeitnehmern biete seinen Beschäftigten überhaupt die Chance, betrieblich vorzusorgen.

Dieses Akquisitionspotenzial schreie geradezu nach Vertriebsaktivitäten der Makler, zumal die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen das Engagement der Makler in diesem Segment erleichtere. Zwar sei die betriebliche Altersversorgung schon seit Jahren ein Wachstumsmarkt, an dem aber die Makler eher weniger teilgehabt hätten.

Lüder Mehren, Vorstand der Gerling-Konzern Lebensversicherung AG, prognostizierte in seinem Vortrag vor Versicherungsmaklern auf der CHARTA-Messe in Neuss, dass die Ausschöpfung von Fördermöglichkeiten inklusive der Optimierung der individuellen Rentabilität bei der Altersvorsorge zum Volkssport und die betriebliche Altersvorsorge – allerdings nur in ganz bestimmten Gestaltungen – enorm an Bedeutung gewinnen werde.

Frank-Henning Florian, Vorstandsmitglied der R + V Lebensversicherung, wies in seinem Vortrag darauf hin, dass infolge der nicht mehr geradlinig verlaufenden Arbeitsbiographien und der flexibleren Arbeitszeiten hier zu Lande für den Makler ein ganz neues Arbeitsfeld entstanden sei. Dem Wunsch der Arbeitgeber nach Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten und dem Ausgleich saisonaler und konjunktureller Schwankungen stehe das Interesse der Arbeitnehmer gegenüber, Einkommen zu glätten.

Mannigfaltige Vorruhestands- und Altersteilzeitlösungen müssten deshalb auf den Lebensarbeitszeitkonten verbucht werden. Die Verzahnung dieser Lebensarbeitszeitkonten mit betrieblichen Altersvorsorgelösungen und Altersteilzeitmodellen stelle enorme Anforderungen an die Verwaltung der Unternehmen. Florian meinte daher, dass Makler mit entsprechendem Fachwissen derzeit gefragte Gesprächspartner der Arbeitgeber seien. Er riet den Versicherungsmaklern, in dieser Richtung aktiv zu werden.

Und Henkel kritisiert die Republik

Und der frühere BDI-Präsident Hans-Olaf Henkel sezierte als Gastreferent Nummer eins die Schwächen der Bundesrepublik Deutschland, ihrer Politiker aller Couleur und ihrer

Bürger, die mehr nach Gleichheit als nach Freiheit strebten. Doch gerade Letztere ist für Henkel ausschlaggebend, um die deutsche Wirtschaft wieder flott zu machen. Insgesamt skizzierte Henkel „fünf Rezepte für Deutschland“, deren Befolgung einen Neubeginn versprächen.

Auf dem CHARTA-Marktplatz werden traditionell alle wichtigen Trends der Versicherungsbranche diskutiert und die neuesten Softwareentwicklungen vorgestellt. So beschäftigten sich auch dieses Mal eine Reihe weiterer Referenten aus den Vorstandsetagen mit den Perspektiven der Lebens- und Krankenversicherung. Dabei wurden auch die Folgen von Solvency II diskutiert und stand eine Aufarbeitung des Alterseinkünftegesetzes auf dem Programm. Ferner wurden das Angebot der britischen Lebensversicherungen unter die Lupe genommen und die Umsetzung der EU-Vermittlerrichtlinie behandelt.

Die zweitägige Veranstaltung, die dieses Jahr erstmals im Frühjahr stattfand und am 12. Mai zu Ende ging, zieht alljährlich mit einem anspruchsvollen Vortragsprogramm, 70 Ausstellern und zahlreichen Versicherungsvorständen rund 1000 Besucher an. Veranstaltet wird diese Versicherungsfachmesse von der CHARTA Börse für Versicherungen AG, einem Verbund von 360 Versicherungsmaklern. *mig*

15. Wissenschaftstagung des BdV

Schattenseiten der Versicherung

Lichte Theorie und schlichte Praxis bestimmen traditionell die jährlichen Wissenschaftstagungen des Bundes der Versicherten (BdV). An dieser Diskrepanz rieben sich die Referenten auch auf der 15. Wissenschaftstagung des BdV am 21./22. April des Jahres in Bad Bramstedt.

Bedingungsanpassungen in der Lebens- und Krankversicherung – das war die Frage Nummer eins, die Referenten und Auditorium beschäftigte. Strittig war dabei nicht das Ob, sondern das Wie. Ohne Mitwirkung eines unabhängigen Treuhänders sind nachträgliche Vertragsänderungen bei Versicherungen zwar nicht möglich. Doch der BdV bestreitet dessen Unabhängigkeit, da er allein vom Versicherer bestimmt wird.

Zweifel an der Unabhängigkeit des Treuhänders

Aus Sicht von Professor Wolfgang Römer, Versicherungsombudsmann und ehemaliger Richter am Bundesgerichtshof, bestehen zumindest Zweifel daran, dass ein solcher Treuhänder auch die Interessen der Versicherungsnehmer

Fortsetzung Seite 6

hinreichend berücksichtigen und gegenüber dem Versicherer durchsetzen kann. Das letzte Wort dazu werde der BGH haben. „Inzwischen liegen dort mehr als zehn Fälle dieser Art zur Entscheidung vor“.

Hintergrund dieser Diskussion sind mehrere Urteile des Bundesgerichtshofs, wodurch sich Kranken- und Lebensversicherer gezwungen sahen, verschiedene Klauseln in ihren Bedingungswerken zu ändern, was weitere Klagen nach sich zog. Die Möglichkeit, lang laufende Verträge nachträglich ändern zu können, hält Professor Römer gleichwohl für erforderlich. In dieser Hinsicht unterschied er sich nicht von seinem Co-Referenten Peter Präve vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV). Doch Römer plädierte grundsätzlich dafür, den Bedingungstrehänder abzuschaffen. Letztlich sollte der Versicherer für seine Bedingungen selbst verantwortlich sein.

Keine Meisterleistung des Gesetzgebers

Ein Änderungsvertrag wäre für Römer der normale Weg, um Klauseln in bestehenden Verträgen zu ändern. Dafür setzt sich auch der BdV ein. Doch Römer erachtet diese Möglichkeit bei einem Massengeschäft wie Lebens- und Krankenversicherungen für nicht praktikabel. Daher empfahl er entsprechende Bedingungsanpassungsklauseln in den Verträgen. Rechtlich erkläre sich der Versicherungsnehmer mit seiner Unterschrift so schon bei Vertragsabschluss damit einverstanden, dass der Versicherer die eine oder andere Klausel ersetze, sofern dies gesetzlich erforderlich werde. Römer wunderte sich allerdings, dass auch nach der Deregulierung des Versicherungsmarktes in Deutschland Mitte 1994 noch immer Versicherungsverträge ohne eine solche Klausel vereinbart würden.

So bedauerte es Römer, dass der Gesetzgeber nicht schon anlässlich der Deregulierung des Versicherungsmarktes eine allgemeine Regelung für Bedingungsänderungen erarbeitet habe. Im VVG fände sich nur für zwei Versicherungssparten eine gesetzliche Regelung. Für die Krankenversicherung ist das der Paragraf 178 g VVG, für die Lebensversicherung der Paragraf 172 VVG. Doch in keinem der beiden Paragrafen erkennt Römer eine Meisterleistung des Gesetzgebers. Klar jedenfalls sind diese Formulierungen für den Verbraucher nicht, meinte der Versicherungs-Ombudsmann. Selbst für Juristen berge die Vorschrift eine Reihe von Unklarheiten.

Regulierungsgewinne dank Verzögerungstaktik

Professor Hans-Peter Schwintowski von der Humboldt-Universität Berlin sezierte in seinem Diskussionsbeitrag die Regulierungsgewinne der Haftpflichtversicherer, die diesen durch Verzögerung oder Verweigerung der Regulierung bei Personenschäden zufließen. Zumindest Zinsgewinne sind ihnen sicher. Doch bei der Risiko- und Klageaversion des Bürgers winkten auch Erträge aus der schlichten Leistungsverweigerung. Hierzu lieferte Schwintowski eine Reihe von spektakulären Beispielen aus den vergangenen Jahren, über die in den Medien ausführlich berichtet worden war. Dabei ging es in aller Regel um gravierende ärztliche Kunstfehler und den langwierigen Streit bis zur Regulierung der Schäden.

Schwintowski forderte für solche Fälle der Zermürbung der Geschädigten ein Schmerzensgeld *sui generis* in abschreckender Höhe, das in gewisser Weise an die Praxis US-amerikanischer Gerichte erinnert, die Schädiger mit Punitive Damage-Urteilen regelrecht abstrafen. Als Rechtsgrundlage dafür dient Schwintowski der Paragraf 249 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) zu Art und Umfang des Schadenersatzes. Denn wer bei der Regulierung „rücksichtslos auf Zermürbung eines körperlich und seelisch schwer getroffenen Geschädigten“ setze, verletze die Würde und die Ehre des Geschädigten im Sinne von Artikel 1, 2 des Grundgesetzes und erfülle damit den Tatbestand einer schwerwiegenden Beeinträchtigung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, betonte Schwintowski.

Unerwünschte Elementarschaden-Pflichtversicherung

Mit seinen Überlegungen zu einer Elementarschaden-Pflichtversicherung stieß Professor Ulrich Meyer von der Universität Bamberg auf heftigen Widerspruch des in Bad Bramstedt vertretenen Bundesministeriums der Justiz (BMJ). Volker Schöfisch vom BMJ hielt die Flagge der Versicherungswirtschaft hoch, die für eine solche Pflichtversicherung nicht zu begeistern ist. So habe die eigens eingerichtete Bund-Länder-Arbeitsgruppe bereits 2003 die Frage einer Pflichtversicherung für Elementarschäden eingehend geprüft und negativ beantwortet. Ohnehin würden Sturmschäden in aller Regel schon heute von der Wohngebäudeversicherung gedeckt. Außerdem befürchtete Schöfisch Akzeptanzprobleme, wenn Bewohner höher gelegener Regionen für Hochwasserschäden der Flussanrainer aufkommen müssten.

Meyers Vorstellungen gehen aber weit darüber hinaus. Er will Hochwasser, Sturmflut, schweren Sturm, Hagelschlag, Erdbeben, Flächenbrand, Lawinen und Schneedruck, Vulkanausbrüche, Tsunamis und Meteoriteneinschlag in einer Pflichtpolice zusammenfassen. Auch schwebt ihm dafür keine Einheitsprämie vor. Vielmehr empfahl er eine Prämendifferenzierung und Selbstbehalte je nach regionaler Gefährdung. Überdies will er bei der Regulierung hoher Gesamtschäden die öffentliche Hand auch weiterhin im Boot behalten.

Worauf weder Professor Meyer noch Volker Schöfisch vom BMJ eingingen, das waren die Erfahrungen mit solchen Policen in den früheren Monopolgebieten wie Baden-Württemberg. Bis Mitte 1994 war dort eine Elementarschadendeckung für jede Immobilie gesetzlich vorgeschrieben. Auch die Haushaltsversicherung der früheren DDR enthielt diesen Elementarschutz. Akzeptanzprobleme sind weder aus der alten DDR noch aus Baden-Württemberg bekannt geworden.

Michael J. Glück



Der Tagesspiegel: Kritik an Sozialwahl wächst

Berlin (ots) – Berlin – Angesichts der schwachen Wahlbeteiligung bei den Sozialwahlen wird der Ruf nach Reformen lauter. „Sozialwahlen in der bisherigen Form haben keine Zukunft mehr“, sagte der FDP-Bundestagsabgeordnete Heinrich Kolb dem „Tagesspiegel“ (Donnerstagsausgabe). Auch der Präsident des Sozialverbands VdK, Walter Hirrlinger, nannte die Sozialwahlen in der jetzigen Form „unbefriedigend“. Die meisten Versicherten wüsten dabei überhaupt nicht, wen und was sie wählten, sagte er dem „Tagesspiegel“.

Fondsbörse Deutschland startet neues Angebot „Fonds des Monats“

Hamburg (ots) – Die Fondsbörse Deutschland startet ab dem 1. Juni die Aktion „Fonds des Monats“. Der Investmentfonds, der im Vormonat an der Fondsbörse Deutschland bei Anlegern am beliebtesten und erfolgreichsten war, kann zukünftig im Folgemonat besonders günstig gehandelt werden. Den Anfang bei der an deutschen Regionalbörsen einzigartigen Initiative macht der Aktienfonds Fidelity Funds European Growth (WKN 973 270). Der Spread – die Spanne zwischen Kauf- und Verkaufspreis – liegt für den „Fonds des Monats“ Juni 2005 an der Fondsbörse Deutschland bei lediglich 2 Cent pro Geschäft. Ein Ausgabeaufschlag fällt an der Börse Hamburg nicht an. „Der Börsenhandel mit offenen Fonds hat sich als Alternative zu anderen Vertriebswegen bei Anlegern etabliert“, so Dr. Thomas Ledermann, Vorstandsmitglied der BÖAG Börsen AG Hamburg und Hannover und gleichzeitigen Betreiberin der Handelsplattform Fondsbörse Deutschland. „Die neue Initiative ist ein weiteres Angebot, Anleger vom Handel an der Börse zu überzeugen.“

Besonderer Vorteil: konstant niedriger Spread

Ermittlungszeitraum für den „Fonds des Monats“ ist jeweils der 20. des Vormonats bis zum 19. des laufenden Monats. Anleger können den „Fonds des Monats“ ab dem ersten Börsentag des Folgemonats einen Monat lang mit dem besonderen Vorteil des niedrigen Spreads handeln. In die Bewertung fließen verschiedene Faktoren wie die beste Monats- und Jahresperformance sowie die höchste Anzahl an monatlichen und jährlichen Geschäften ein.

Angst vor Arbeitslosigkeit und Krankheit beherrscht private Finanzplanung

Kassel, 1. Juni 2005 – Die Angst, durch Arbeitslosigkeit oder Krankheit den finanziellen und sozialen Status quo einzubüßen, steckt für die Mehrzahl der Bevölkerung in Deutschland den Rahmen für die privaten Finanzen ab. Wie die aktuelle Frühjahrsstudie 2005*) der unabhängigen Finanzberatungsgesellschaft Plansecur ausweist, halten 53 Prozent der Privathaushalte die Absicherung bei Erkrankung oder Verdienstaustausch für das wichtigste Thema in der Finanzberatung.

In zweiter Linie bemühen sich die Verbraucher um die finanzielle Unterstützung der Kinder. In 49 Prozent der Privathaushalte spielt die Finanzierung der Ausbildungskosten und der damit verbundenen Lebenszeit der Kinder eine wesentliche Rolle, hat Plansecur ermittelt. 35 Prozent befassen sich mit der Übertragung bzw. Vererbung des eigenen Vermögens auf den Nachwuchs. Die finanzielle Unabhängigkeit vom Ehe- bzw. Lebenspartner stellt für ein gutes Drittel der Bevölkerung eine wichtige Maxime bei der Planung dar.

Erst auf dem dritten Platz in der Finanzplanung der Privathaushalte stehen Anlageüberlegungen. 37 Prozent befassen sich mit Online-Brokerage. 25 Prozent suchen im Internet und auf anderen Wegen nach „spontanen Anlageschnäppchen“ mit hoher Rendite. Ein gutes Verhältnis zur Hausbank halten 34 Prozent der Verbraucher für wichtig.

*) Im Rahmen einer Studie wurden 260 Finanzberater nach ihren Erkenntnissen aus der Beratungspraxis über das Spar- und Anlageverhalten der Verbraucher und nach ihren Empfehlungen für die private Vermögensbildung befragt.

Plansecur ist eine konzernunabhängige Finanzberatungsgesellschaft, die sich zu ethischen Grundsätzen bekennt. Jeder Kunde wird von einem persönlichen Berater vor Ort betreut. Diesem steht ein Team aus Finanzexperten zur Seite, das die individuellen Anforderungen bezüglich Vermögensaufbau, Risikoabsicherung, Altersvorsorge und Kapitalanlage in einem umfassenden Gesamtkonzept für den Kunden entwickelt.

Versicherungen setzen auf Vertriebsallianzen mit Banken

Hamburg (ots) – Nahezu jede zweite Fach- und Führungskraft der Versicherungsbranche ist der Meinung, dass die Bedeutung von Vertriebsallianzen mit Banken in den nächsten zwei Jahren steigen wird. Demnach liegen die Geldhäuser als Absatzkanal deutlich vor dem eigenen Außendienst der Assekuranzen: Hier glaubt nur jeder dritte Befragte, dass die Bedeutung des Absatzwegs zunehmen wird. Zu diesen Ergebnissen kommt der aktuelle „Insurance Trend“, eine Studie der Unternehmensgruppe Steria Mummert Consulting in Zusammenarbeit mit dem Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen und der Fachzeitschrift „Versicherungsmagazin“. Die Befragung von 337 Fach- und Führungskräften aus der Versicherungsbranche wurde mit Unterstützung des Spezialisten für Umfrage- und Beschwerdemanagementsoftware Inworks umgesetzt.

Die Versicherer wollen die Kooperationen mit Kreditinstituten kurzfristig umsetzen. Mehr als 40 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen bereits zusammen mit einem Kreditinstitut an gemeinsamen Produkten arbeitet. Rund jede zehnte Assekuranz plant sogar die Gründung einer eigenen Banktochter oder die Fusion mit einem Kreditinstitut. So werden Kunden zukünftig immer öfter die Möglichkeit haben, alle Finanzgeschäfte an einer Anlaufstelle – dem Bankschalter – zu regeln. Denn inzwischen wird das Zukunftspotenzial des Vertriebs über Banken von den Versicherern insgesamt als sehr hoch eingeschätzt. 39 Prozent der Fach- und Führungskräfte der Versicherungsbranche betrachten dies als den wichtigsten Ansatz für integrierte Finanzdienstleistungen. Zum Vergleich: Andere Vertriebswege, wie zum Beispiel Internet-Finanzportale, werden nur von 14 Prozent der Befragten favorisiert. Damit steigt die Bedeutung der Banken beim Verkauf von Versicherungsprodukten in den kommenden zwei Jahren stärker als die von Vertriebsgesellschaften oder die des eigenen angebotenen Außendienstes der Versicherungen.

Hintergrundinformationen:

Die aktuelle „Insurance Trend“-Studie der Unternehmensgruppe Steria Mummert Consulting entstand im September und Oktober 2004 in Zusammenarbeit mit dem Institut für Versicherungswirtschaft der Universität St. Gallen (I-VW-HSG) und der Fachzeitschrift „Versicherungsmagazin“. Das Institut für Versicherungswirtschaft ist das führende Brancheninstitut der Assekuranz. Für die Studie wurden 337 Fach- und Führungskräfte aus der Versicherungsbranche in Deutschland, Österreich und der Schweiz mit Unterstützung des Spezialisten für Umfrage- und Beschwerdemanagementsoftware Inworks befragt. Die „Insurance Trend“-Studie wird regelmäßig viermal im Jahr durchgeführt, um Branchentrends kontinuierlich erfassen zu können.



Für Entwarnung ist es noch zu früh

Kommentar von Friedrich W. Hütte

In unserer Branche ist mit einem weiteren Personalabbau zu rechnen. Auf diese kurze Aussage lässt sich die künftige Personalsituation bringen.

Die jüngst veröffentlichten statischen Daten der Deutschen Bundesbank für 2004 zählen nüchtern auf

- die Gesamtzahl der Kreditinstitute hat auf 2400 abgenommen = 2,7%
- die Zahl der inländischen Filialen reduzierte sich um 1.777 auf 45.467 = 3,8%

Besonders betroffen sind die Banken des Genossenschaftssektors.

- durch 37 Fusionen hat die Zahl der Institute auf 1350 abgenommen. 1990 waren es noch rund 3400 (!)

Öffentlichkeitswirksam wird über den Personalabbau bei den Großbanken berichtet.

Die Zahlen schwanken stark, da die Ankündigungen oft nicht mit der Umsetzung

übereinstimmen. Ein ungeschminktes Bild kann man sich auch über die Mitgliederentwicklung beim BVV, der größten Zusatzversorgungskasse der Banker, machen. Nur dank frühzeitiger Öffnung zu Wirtschaftsprüfungsgesellschaften bzw.-Beratungsgesellschaften u.ä. konnten die Verluste begrenzt, aber nicht kompensiert werden.

Und wenn gerade in jüngster Zeit wieder eine Großbank einen Abbau von 1200 ankündigt bzw. „nicht ausschließen kann“, so verstummen die Optimisten, die aufgrund der verbesserten Bankergebnisse von einer Entspannung der Personalsituation ausgegangen sind. Aus den Kennziffern z.B. Kosten-Ertrages, Relation, Nachsteuerrendite, Ertrag pro Mitarbeiter u.ä. – hierin besteht bei den meisten deutschen Banken ein erhebliches Aufholpotential, bzw. Bedarf – wird eisern festgehalten. Und das bedeutet in der Konsequenz: für eine Entwarnung ist es noch zu früh.

Aber es gibt auch Lichtblicke in der Bankenwelt. Und das tun wir gern auch etwas ausführlicher, weil sie Mut machen und die an anderer Stelle überflüssigen Banker wieder zu einer Beschäftigung verhelfen.

Fangen wir mit der „Filialpolitik“ an. Hier scheint sich eine Umkehr in der Meinung durchzusetzen, dass diese überflüssig sind.

Jahrelang vernachlässigte Investitionen z.B. in das Outfit und auch in die personelle Ausstattung einer Filiale finden wieder statt. Eine Bankfiliale mit dem Erscheinungsbild einer Provinz – Postfiliale oder eines Finanzamt-Büros wird farblich aufgefrischt und soll Kunden sowie den Bankmitarbeitern wieder Räume zum Wohlfühlen schaffen.

Das 2. Beispiel bringt uns mit einer Bank zusammen, die erfolgreich wächst und wächst.

Im Schoß der weltumspannenden Bank HSBC und dem Image einer Privatbank hat sich Trinkaus & Burkhardt mit der Zentrale in Düsseldorf zu einer Bank entwickelt, die heute mit dem höchsten Personalstand in der Geschichte (seit 1785) aufwarten kann.

TUB hat es verstanden, die Fehler vieler Banken zu vermeiden und durch strikte Fokussierung auf die drei Segmente vermögende Privatkunden, Firmenkunden und institutionelle Kunden ein Geschäftsmodell zu realisieren, das von 1628 Mitarbeitern umgesetzt wird. Von dieser Bank werden Sie Negativ-Schlagzeilen vergeblich suchen. Kein Geheimnis dürfte es auch sein, dass das durchschnittliche Gehaltsniveau weit über vergleichbaren Banken liegt.

Kommen wir nun zum 3. Positiv-Beispiel. Die Zahl der neugeschaffenen Arbeitsplätze ist zwar relativ klein, aber immerhin 20 Mitarbeiter zählt nun die Filiale der Nationalbank AG in der Kö-Galerie. Vorher waren hier die Geschäftsräume der Filiale der Berliner Bank, deren Mitarbeiterzahl in den

letzten Jahren ständig schrumpfte und zuletzt 5 Mitarbeiter beherbergte. Die Nationalbank ist nun die 180. Bank in Düsseldorf. Die Nationalbank wird wie eine Privatbank geführt. Sie ist eine Universalbank mit Wohlgefühlcharakter. Die im Ruhrgebiet ansässige Bank mit mehreren Filialen hat sich für das Abenteuer Düsseldorf vorbereitet. Ein Schwerpunkt ihrer Tätigkeit dürfte die Beratung mittelständischer Unternehmen sein.

Aller guten Dinge sind in diesem Fall 4. Auch hier werden „gestandene“ Banker gesucht und gefunden. Österreichs Banken drängen in Deutschland vor. Beschränkten sie sich früher auf ihr Nachbarland Bayern, so geht's nun auch in die anderen Bundesländer

- die Partner Bank aus Linz eröffnet eine Filiale in Berlin
- die Bank für Tirol und Voralberg will 5 Filialen in Bayern eröffnen
- die Hypo Alpe-Adria Bank plant Filialen in Stuttgart, Berlin und Frankfurt
- die Oberbank aus Linz will ihr Filialnetz in Bayern von 4 auf 7 aufstocken.

Den österreichischen Banken wird nachgesagt, schneller Entscheidungen (Kredite) zu treffen und andere Dienstleistungen wie Leasing u.a. zu forcieren. Böse Zungen unterstellen der Invasion aus Österreich, sich die Rosinen aus dem Geschäft herauszupicken.

Aber; wer täte das nicht selbst gerne?

Das neue Abfindungsrecht – mehr Schein als Sein



Zur Abfindungsvereinbarung nach § 1a Kündigungsschutzgesetz

Im Zusammenhang mit dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24.12.2003 wurde auch das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) novelliert. Die wichtigste Änderung führt zu einer Ausweitung des Rechts auf Abfindung: Liegt eine betriebsbedingte Kündigung vor, kann dem Arbeitnehmer zusammen mit der Kündigung eine Abfindung angeboten werden; diese Abfindung steht dem Arbeitnehmer dann zu, wenn er die gesetzliche Klagfrist von drei Wochen verstreichen lässt. War nach altem Recht eine Abfindungszahlung nur für den Fall einer gerichtlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses geregelt, gilt mit den neuen § 1 KSchG nun seit dem 1.1.2004 eine zusätzliche Anspruchsgrundlage. Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der gesetzlichen Konzeption des neuen Anspruchs, behandelt einzelne – sich aus der Norm ergebende – Probleme und endet mit einem Ausblick auf die eher geringe praktische Relevanz des neuen Anspruchs.

Der Abfindungsanspruch

Nach § 1a KSchG hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung: Voraussetzung dafür ist zunächst,

- dass der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen kündigt, und
- der Arbeitnehmer bis zum Ablauf der Dreiwochenfrist keine Klage erhebt, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Der Anspruch setzt nach dem Wortlaut von § 1a KSchG zudem den Hinweis in der Kündigungserklärung voraus, dass die Kündigung auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ist und der Arbeitnehmer nur bei Verstreichenlassen der Klagfrist die Abfindung auch beanspruchen kann. Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsver-

dienste für jedes Jahr seit Beginn des Arbeitsverhältnisses. Als Monatsverdienst gilt, was dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit in dem Monat an Geld und Sachbezügen zusteht, in dem das Arbeitsverhältnis enden soll. Für angebrochene Jahre des Bestehens des Arbeitsverhältnisses kommt eine Rundungsregel zu Anwendung: Bei einem Zeitraum von mehr als sechs Monaten wird auf ein volles Jahr aufgerundet. Dadurch können auch die Arbeitnehmer eine Abfindung beanspruchen, die nach Ablauf der für den Kündigungsschutz maßgeblichen Wartezeit von sechs Monaten – aber noch vor Ablauf eines Jahres – ausscheiden.

Durch die neue Regelung wird dem Arbeitnehmer eine Wahlmöglichkeit eingeräumt. Entweder erhebt er Kündigungsschutzklage und verlangt den Erhalt seines Arbeitsverhältnisses. Dies ist selbstverständlich verbunden mit dem Risiko, dass bei einer wirksamen Kündigung keine Abfindung gezahlt werden muss. Oder er akzeptiert eine in der Höhe vom Gesetzgeber vorgeschriebene Abfindung für den Verlust seines Arbeitsplatzes. Ein Arbeitnehmer, der ein derartiges Kündigungsschreiben mit dem Abfindungsangebot erhält, kann somit nach wie vor frei darüber entscheiden, ob er Kündigungsschutzklage erhebt. Das Angebot des Arbeitgebers braucht nicht sofort angenommen zu werden. Es genügt, wenn er die Klagfrist von drei Wochen verstreichen lässt. In diesem Fall gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam, und es entsteht ein Anspruch, vom Arbeitgeber die Abfindung zumindest in der gesetzlichen Höhe zu beanspruchen.

Lösung von Einzelfragen

Art der Kündigung

- **Betriebsbedingte Gründe: tatsächlich oder nur behauptet?**

§ 1 a KSchG erfasst seinem Wortlaut nach nur ordentliche betriebsbedingte Kündigungen. Die Wirksamkeit der Abfindungsvereinbarung ist nicht daran gebunden, ob tatsächlich betriebliche Gründe für die Kündigung ausschlaggebend waren. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber die Kündigung als betriebsbedingt bezeichnet. Eine nähere Begründung ist nicht erforderlich.

■ Außerordentliche Kündigung aus betrieblichen Gründen?

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind jedoch auch außerordentliche Kündigungen aus betrieblichen Gründen möglich. Aus der Gesetzesbegründung zum neuen Abfindungsanspruch lässt sich nicht ableiten, dass derartige außerordentliche betriebsbedingte Kündigungen vom Anwendungsbereich des § 1a KSchG ausgeschlossen sein sollen. Sinn und Zweck der Regelung sprechen für eine entsprechende Anwendung auch in diesem Fall.

■ § 1a KSchG bei verhaltens- und personenbedingten Kündigungen?

Bietet ein Arbeitgeber bei Ausspruch einer personen- oder verhaltensbedingten Kündigung dem Arbeitnehmer eine Abfindung unter der Voraussetzung an, dass dieser die Klagefrist verstreichen lässt, so ergibt sich der Anspruch nicht direkt aus § 1a KSchG. Eine entsprechende Anwendung der zwingenden Rechtsfolge dieser Vorschrift auf personen- oder verhaltensbedingte Kündigungen scheidet aus. Ein Arbeitnehmer kann somit nicht 0,5 Monatsverdienste als Mindestabfindung verlangen.

■ Betriebsbedingte Änderungskündigung?

Die Änderungskündigung ist dem Anwendungsbereich des § 1a KSchG nicht entzogen. Die Frage nach der Wirksamkeit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses tritt nach Ausspruch einer Änderungskündigung dann ein, wenn der Arbeitnehmer das Änderungsangebot vorbehaltlos ablehnt. Er muss Kündigungsschutzklage erheben, falls er sich gegen die Kündigung zur Wehr setzen will. Für diesen Fall kann der Arbeitgeber die Erklärung einer Änderungskündigung mit dem Abfindungsangebot nach § 1a KSchG verbinden.

Geringer Abfindungsanspruch

Beruft sich der Arbeitgeber bei seiner schriftlichen Kündigung auf § 1a KSchG, greifen zwingende gesetzliche Konsequenzen: Fehlt eine Angabe über die Abfindungshöhe, ergibt sich diese aus dem Gesetz. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber in seinem Kündigungsschreiben eine zu niedrige Abfindungssumme angegeben hat. Selbstverständlich können die Arbeitsvertragsparteien auch andere finanzielle Vereinbarungen treffen, wenn das Arbeitsverhältnis wirksam durch eine betriebsbedingte Kündigung beendet werden soll. Stützt sich der Arbeitgeber bei seiner Kündigung allerdings ausdrücklich auf ein Angebot nach § 1a KSchG, ist es ihm verwehrt, eine niedrigere Abfindung als hier vorgeschrieben zu zahlen.

Höherer Abfindungsanspruch

Die Zahlung einer höheren Abfindung als 0,5 Gehälter pro Beschäftigungsjahr ist selbstverständlich auch bei ausdrücklicher Bezugnahme auf § 1a KSchG zulässig. Diese Möglichkeit leitet sich direkt aus dem arbeitsrechtlichen Günstigkeitsprinzip ab. Insoweit ist § 1a KSchG nicht in der Weise zwingend, dass er einen Anspruch auf höhere Abfindung untersagt. Die für den Arbeitnehmer regelmäßig günstigere Variante bleibt von der Norm umfasst.

Rücknahme der Kündigungsschutzklage

Ein Anspruch auf Abfindungszahlung aus § 1a KSchG kommt nicht zustande, wenn der Arbeitnehmer im Anschluss an ein ordnungsgemäßes Abfindungsangebot des Arbeitgebers Kündigungsschutzklage erhoben hat und diese später wieder zurücknimmt. Dem Abfindungsanspruch steht entgegen, dass der Arbeitnehmer zunächst tatsächlich Kündigungsschutzklage erhoben hat und damit gerade nicht die Dreiwochenfrist hat verstreichen lassen. Neben diesem Wortlautargument spricht auch die gesetzgeberische Intention für diese Auffassung: § 1a KSchG soll gerade arbeitsgerichtliche Verfahren vermeiden und diesen Verzicht besonders honorieren.

Nachträglich zugelassene Klagen

Nicht ausgeschlossen ist, dass ein Arbeitgeber eine Abfindung nach § 1a KSchG anbietet und der Arbeitnehmer zunächst keine Kündigungsschutzklage innerhalb der Dreiwochenfrist erhebt, die verspätete Klage jedoch später auf Antrag des Arbeitnehmers nachträglich zugelassen wird. Unklar ist, welche Auswirkungen das auf den Abfindungsanspruch bzw. die ggf. schon ausgezahlte Abfindung hat. Auch wenn der Gesetzgeber diese Problematik offenbar übersehen hat, ist der Sinn und Zweck von § 1a KSchG eindeutig: Den Arbeitsvertragsparteien soll ein fairer Interessenausgleich ermöglicht werden, ohne dass ein Arbeitsgericht angerufen werden muss. Diese außergerichtliche Lösung wird umgangen, wenn das Arbeitsgericht nun doch noch mit der Angelegenheit befasst wird. Daher entfällt der Abfindungsanspruch des § 1a KSchG, wenn der Arbeitgeber durch eine nachträgliche Klagezulassung nun doch noch in eine gerichtliche Auseinandersetzung gezogen wird.

Zur Rückzahlung einer bereits erhaltenen Abfindung ist Folgendes anzumerken: Das Angebot des Arbeitgebers steht unter der Bedingung, dass die Klagefrist verstreicht und dass nicht versucht wird, die Folge des Verstreichenlassens gerichtlich zu beseitigen. Der Antrag auf nachträgliche Klagezulassung führt dazu, dass die bereits erfolgte Abfindungszahlung vom Arbeitgeber nach den Grundsätzen der ungerechtfertigten Bereicherung zurückverlangt werden kann.

Verhängung einer Sperrzeit

Ebenfalls unklar ist, ob ein Arbeitnehmer, der wegen des Abfindungsangebots auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet, mit der Verhängung einer Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 SGB III rechnen muss. Für eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe ist es erforderlich, dass der Arbeitslose entweder selbst gekündigt hat oder einen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führenden Vertrag geschlossen hat. Das Bundessozialgericht (BSG) verlangt dabei regelmäßig vom Arbeitnehmer, dass er sein Arbeitsverhältnis im Sinne eines „aktiven Mitwirkens“ aufgelöst hat. Allein die Hinnahe der Kündigung ist sozialrechtlich unschädlich.



Fortsetzung Seite 12

Wenn das Verstreichenlassen der Klagefrist als rechtsgeschäftlich schlüssiges Verhalten oder als Annahme des Abfindungsangebots gedeutet wird, könnte darin ein aktives Mitwirken des Arbeitnehmers liegen, das zur Verhängung einer Sperrzeit berechtigt. Diese Wertung überzeugt nicht, wenn der Arbeitgeber ohne vorherige Absprache die Kündigung ausgesprochen hat und mit dem Abfindungsangebot im Sinne des § 1a KSchG verbindet. In diesem Fall liegt gerade keine aktive Beteiligung des Arbeitnehmers vor. Das vom Gesetzgeber gewollte Nichtstun soll zugunsten des Arbeitnehmers wirken und nicht zu seinen Lasten. Andererseits kann nicht generell bestätigt werden, dass Kündigungen nach § 1a KSchG regelmäßig keine Sperrzeit auslösen. Es muss auf den Einzelfall abgestellt werden; sonst bestünde eine erhebliche Missbrauchsgefahr.

Die Fragestellung, ob eine Kündigung mit Abfindungsangebot ohne vorherige Absprache mit dem Arbeitnehmer zu einer Verhängung einer Sperrzeit führt, wird die Gerichte noch beschäftigen. Das BSG hat in einer aktuellen Entscheidung vom 18.12.2003 zu dieser Fragestellung geschwiegen und die Chance verpasst, in dieser wichtigen Rechtsfrage für Klarheit zu sorgen.

Praktische Relevanz der Neuregelung

Die gesetzliche Abfindungsregelung wird nur geringe Bedeutung erlangen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind nicht sonderlich gut beraten, sich auf den Weg des § 1a KSchG einzulassen

Der Arbeitgeber schwächt seine Position durch ein einseitiges Angebot. Es könnte der Anschein entstehen, dass sich der Arbeitgeber seiner betriebsbedingten Kündigungsgründe nicht sicher ist, da er bei einer tatsächlich sozial gerechtfertigten Kündigung – auch nach der Neuregelung – nicht zur Zahlung einer Abfindung verpflichtet ist.

Für den betroffenen Arbeitnehmer wird es in vielen Fällen günstiger sein, von dem Abfindungsangebot nach § 1a KSchG keinen Gebrauch zu machen, sondern Klage zu erheben mit dem Ziel, in einer Gerichtsverhandlung eine höhere Abfindung zu erhalten. Insbesondere rechtsschutzversicherte Arbeitnehmer werden sich gerade dazu eingeladen fühlen, durch Erhebung der Klage dieses Ziel zu erreichen. Der Arbeitnehmer muss auch bedenken, dass er sich durch das Verstreichenlassen der Klagefrist die Überprüfung der ordentlichen Kündigung versperrt.

TIPP

Es ist nicht ausgeschlossen, dass das gesetzgeberische Ansinnen, Kündigungsschutzprozesse zu vermeiden, durch den neuen Abfindungsanspruch in der Praxis genau ins Gegenteil verkehrt wird. Gegenüber der Abfindungsvereinbarung erscheint daher nach wie vor der Abschluss eines Aufhebungsvertrages oder Abwicklungsvertrages vorzugswürdig zu sein.

Quelle: Dr. Jan Glockauer
„Der Personalleiter“
Verlag Luchterhand



Rechte der Bank als Arbeitgeberin und als kontoführende Stelle

Ist die Bank zur Rückbuchung vom Gehaltskonto im Falle einer Überzahlung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers berechtigt?

Hierzu folgender Fall:

Eine Bank hält ihre Arbeitnehmer unter gleichzeitiger Gewährung von Sonderkonditionen an, ihre Bankgeschäfte über die Bank abzuwickeln. Aus diesem Grunde führt eine Vielzahl der Arbeitnehmer ein Gehaltskonto bei der Bank. Diese Doppelfunktion der Bank als Arbeitgeberin und als kontoführende Stelle des Arbeitnehmers führte in der Vergangenheit zu Problemen. So wurde in einem Fall ein erheblicher Betrag, der zunächst mit Wissen und Wollen der Bank auf das Gehaltskonto überwiesen wurde, unter Hinweis auf einen fehlenden Anspruch des Arbeitnehmers auf diese Leistung und ohne dessen Zustimmung zurückgebucht. Da der Arbeitnehmer zwischenzeitlich über den Betrag verfügt hatte, geriet sein Konto ins Soll und es fielen Überziehungszinsen in erheblichem Umfang an.

Die betroffene Bank sah sich hierzu aufgrund einer in ihrem Hause angewendeten Betriebsordnung berechtigt. Ferner bezog sie sich auf eine Regelung in ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Nach dem Wortlaut der Betriebsordnung soll die Bank berechtigt sein, Beträge aus Erstattungsansprüchen, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis entstanden sind, per Lastschrift einzuziehen. Die Regelung in den allgemeinen Geschäftsbedingungen sieht vor, dass fehlerhafte Buchungen auf Kontokorrentkonten (zum Beispiel wegen einer falschen Kontonummer) von der Bank bis zum nächsten Rechnungsabschluss durch eine Belastungsbuchung rückgängig gemacht werden dürfen, soweit ihr ein Rückzahlungsanspruch gegen den Kunden zusteht (Stornobuchung). Der Kunde soll in diesem Fall gegen die Belastungsbuchung nicht einwenden können, dass er in Höhe der Gutschrift bereits verfügt habe.

Die von der Bank angeführten Vorschriften sind jedoch unwirksam bzw. nicht einschlägig. Zum einen überschreitet die Bank mit dem Inhalt der Betriebsordnung die anerkannten Grenzen ihres Direktionsrechts als Arbeitgeberin, zum anderen wird das beschriebene Verhalten auch nicht von ihren allgemeinen Geschäftsbedingungen erfasst:

Gegenstand einer Betriebsordnung können Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens des Arbeitnehmers im Betrieb sein. Es muss sich dabei zwingend um Regelungsbereiche handeln, die grundsätzlich dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen. Der Rege-

lungsbefugnis entzogen sind alle Regelungen, die in die private Lebensführung der Arbeitnehmer eingreifen. Schlagwortartig wird dies als ‚Schutz der individuellen Persönlichkeitssphäre vor der Kollektivnorm‘ umschrieben. Verboten sind sachlich nicht gerechtfertigte Bevormundungen des einzelnen Arbeitnehmers. Im Wege des Abschlusses einer Betriebsordnung kann nicht weitergehend in Rechte der Arbeitnehmer eingegriffen werden, als es der Arbeitgeber einseitig durch eine Weisung im Rahmen der Ausübung seines Direktionsrechts könnte.

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers umfasst das Recht, die Arbeitspflicht durch einseitige Weisungen näher auszugestalten. Dies betrifft Zeit, Ort, Inhalt sowie Art und Weise der zu leistenden Arbeit. Jede Weisung muss sich in den Grenzen des billigen Ermessens (§ 315 BGB) halten und unter Abwägung der Interessen des Arbeitnehmers einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erfolgen. So kann beispielsweise nicht in die außerbetriebliche private Lebensgestaltung des Arbeitnehmers, etwa durch Vorgaben zur Freizeit- und Urlaubsgestaltung, eingegriffen werden. Auch kollektivrechtliche Abreden über die Verwendung des Arbeitslohnes, etwa eine Beteiligung an Kantinenkosten, wenn an den Mahlzeiten nicht teilgenommen wird, sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam.

Aus diesen Gründen ist auch der Einzug von Beträgen aus Erstattungsansprüchen per Lastschrift in Form einer Einzugsermächtigung oder eines Abbuchungsauftrages vom Direktionsrecht des Arbeitgebers nicht gedeckt. Der Arbeitgeber überschreitet hiermit die Grenzen des billigen Ermessens; überwiegende betriebliche Interessen sind nicht erkennbar, vielmehr sind die Interessen des Arbeitnehmers als höherstufig zu bewerten.

Eine Lastschrift kann weder einseitig durch den Arbeitgeber aufgrund eines Direktionsrechts noch aufgrund einer Betriebsordnung ausgeführt werden. Wenn überhaupt, käme nur eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Erteilung entsprechender Ermächtigungen oder Aufträge im Einzelfall, die stets banktechnische Voraussetzung einer Lastschrift sind, in Betracht. Jedoch bereits eine Weisung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer, zumindest dem Lastschriftverfahren zuzustimmen, widerspricht den Interessen des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer würde in die Rolle des Klägers gedrängt, der zumindest das Prozessrisiko trägt. In der Zwischenzeit wäre es ihm nicht möglich, über sein Guthaben bei der Bank zu verfügen; ggf. müsste er sogar einen Kredit aufnehmen, soweit er überhaupt in der Lage ist, entsprechende Sicherheiten zu stellen. Gegebenenfalls wird sein Konto auch mit Überziehungszinsen belastet. Der Arbeitgeber hingegen könnte seine Forderungen ohne vorherige gerichtliche Prüfung einseitig und zumindest vorläufig durchsetzen.

Da eine entsprechende Weisung somit wegen Verstoßes gegen die Grundsätze des billigen Ermessens unwirksam wäre, kann auch eine Betriebsordnung mit gleichem bzw. noch weitergehendem Inhalt nicht wirksam sein.

Selbst wenn es sich bei der betroffenen Person um einen leitenden Angestellten handeln sollte, auf den die Betriebsordnung nicht unmittelbar, sondern nur auf Basis einer Bezugnahmeklausel im Anstellungsvertrag zur Anwendung kommt, könnte nichts anderes gelten. Auf-

grund der dargelegten unbilligen Benachteiligung des Arbeitnehmers käme man auch bei einem leitenden Angestellten zum gleichen Ergebnis, wonach die Klausel unwirksam ist.

Auch die zweite von der Bank angeführte Ermächtigungsvorschrift, ihre allgemeine Geschäftsbedingung, können eine Lastschrift im vorliegenden Fall nicht rechtfertigen, da die angeführte Regelung inhaltlich bereits nicht anwendbar ist. Der Anwendungsbereich dieser Regelung ist auf Fehler, insbesondere Schreibfehler zum Zeitpunkt der Erteilung des Auftrags zur Überweisung, beschränkt.

Die Rückbuchung wurde mit einem Versehen der Bank in ihrer Funktion als Arbeitgeberin (und nicht in ihrer Funktion als kontoführende Stelle!) begründet. Man habe nachträglich festgestellt, dass der überwiesene Betrag dem Arbeitnehmer in Wirklichkeit nicht zustünde. Derartige Motivirrtümer der Arbeitgeberin als Auftraggeberin berechtigen die Bank jedoch nicht zur eigenmächtigen Rückgängigmachung der Buchung. Die kontoführende Stelle hat genau den im ersten Moment richtig geäußerten Willen der Arbeitgeberin ausgeführt, ein Irrtum zu diesem Zeitpunkt lag also nicht vor. Spätere Änderungen des Willens müssen unbeachtlich bleiben. Auch aus dem Umstand, dass Auftraggeber und Bank personenidentisch sind, können keine Vorteile gezogen werden.

Das Arbeitsgericht München teilte in dem vorliegenden Fall die hier vertretene Auffassung, wonach eine Rückbuchung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers nicht zulässig ist.

Letztendlich zeigt ein Vergleich des geschilderten Falles, in dem es lediglich vorgeblich auf die Regelungen zum bargeldlosen Zahlungsverkehr ankommt, mit einer Situation, in der eine bestimmte Summe in bar an den Arbeitnehmer übergeben wird, dass durch eine solche Rückbuchung die gesetzlich vorgesehenen Wege zur Geltendmachung einer Forderung widerrechtlich umgangen werden könnten. Hätte der Arbeitnehmer nämlich das Geld in bar in sein persönliches Spindfach bei der Bank gelegt, von wo es die Bank wieder an sich genommen hätte, läge eine verbotenen Eigenmacht der Beklagten auf der Hand. Nichts anderes sollte im vorliegenden Fall gelten.

Sinn und Zweck dieser Darstellung ist die Information und die Verschaffung eines Überblicks, nicht die Erteilung von Ratschlägen oder Empfehlungen. Wir weisen darauf hin, dass die Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann. Jeder Fall kann besonders und damit völlig anders gelagert sein. Für inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit kann daher keine Haftung übernommen werden.

Jana Dolling
Rechtsanwältin
Keller Menz Rechtsanwälte
jana.dolling@keller-menz.de
www.keller-menz.de



Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber wegen Mobbing

Mobbing betrifft nach einer Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2,7 Prozent aller Arbeitnehmer, also über 800.000 Personen. Der durch das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz geschaffene § 253 BGB wurde mit Wirkung zum 01.08.2002 um einen zweiten Absatz erweitert, der u.a. einen Schmerzensgeldanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber wegen Mobbing ermöglicht. Der Beitrag erläutert, wann nach der Rechtsprechung Mobbing vorliegt und welche Voraussetzungen der Schmerzensgeldanspruch hat.

Eine exakte Definition für Mobbing gibt es nicht. Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen kann den Begriff des Mobbing erfüllen. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Menschen ergeben sich naturgemäß Reibungen und Konflikte, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen.

Verschiedene Umschreibungen in der Rechtsprechung. Auf Grund der vielfältigen Ausprägungen der Vorfälle und der unterschiedlichen Empfindungen der Betroffenen ist Mobbing mehr als soziales Phänomen denn als juristischer Tatbestand zu sehen (LAG Thüringen BB 2001, 1358; LAG Berlin MDR 2003, 881).

Entsprechend zahlreich sind auch die verschiedenen Umschreibungen in der Rechtsprechung. Herausgebildet haben sich aber die folgenden Merkmale, die üblicherweise bei der Beschreibung von Mobbing gefordert werden:

- Es muss ein Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren vorliegen (BAG NJW 2002, 3172; LAG Thüringen a.a.O.; LAG Berlin a.a.O.). Schwierig ist dabei insbesondere die Abgrenzung gegenüber sozial anerkannten Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Haller/Koch, NZA

1995, 356). Das Verhalten muss daher zumindest als Pflichtwidrigkeit gewertet werden können.

Beispiel: Fehlerhafte Weisungen des Vorgesetzten, wie die Arbeitsleistung zu erbringen ist, stellen keine Pflichtwidrigkeit dar. Nimmt sich der Arbeitnehmer diese fehlerhaften Weisungen so zu Herzen, dass er davon arbeitsunfähig wird, begründet dies keinen Schadenersatzanspruch (LAG Nürnberg AuR 2002, 396).

Als typische Mobbing-Handlungen sind beispielsweise ständige Beleidigungen, Verleumdungen und übles Nachreden zu sehen. Ebenso fallen hierunter regelmäßige unberechtigte Kritik, die Manipulation von Arbeitsergebnissen oder -materialien, die Zuweisung von kränkenden, bewusst über- oder unterfordernden Tätigkeiten und das Abkoppeln von betrieblichen Informationen und Kommunikation.

- Dieses Verhalten muss wiederkehrend erfolgen, üblicherweise über einen längeren bestimmbaren Zeitraum (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457). Das wiederkehrende Verhalten muss systematisch erfolgen. Aus einer Kette von Vorfällen muss ein System sichtbar sein. Es muss ein „roter Faden“ erkennbar sein (LAG Berlin MDR 2003, 881).

Praxishinweis: Ein System lässt sich erkennen, wenn die Anzahl der Vorfälle im Verhältnis zu dem Zeitrahmen, innerhalb dessen sie erfolgen, erheblich sind.

Beispiel: Werden innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren drei oder vier Vorfälle aufgezeigt, kann noch nicht von einer Vielzahl und damit von einem systematischen Vorgehen ausgegangen werden.

- Das Verhalten muss direkt oder indirekt mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis geschehen (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

- Das Verhalten muss – jedenfalls in seiner Gesamtheit – das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte des Betroffenen verletzen.

Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbing-Sachverhalts entgegen (LAG Thüringen BB 2001, 1358).

- Der Betroffene muss das Verhalten als Diskriminierung empfinden (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

Mobbing kann durch Arbeitgeber, Vorgesetzte oder Kollegen erfolgen. Es ist unerheblich, ob das Verhalten zwischen Arbeitnehmern, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber direkt erfolgt (BAG NZA 1997, 781).

Erforderlich ist jedoch, dass der Arbeitgeber für das Verhalten des Mitarbeiters oder Vorgesetzten haftet. Die Haftung für den Verrichtungsgehilfen nach § 831 Abs. 1 BGB setzt insofern voraus, dass der Verrichtungsgehilfe den Schaden in Ausübung der Verrichtung zufügt. Das bedeutet:

- Ein nur örtlicher oder zeitlicher Zusammenhang zwischen Schädigung und Verrichtung ist nicht ausreichend.

- Das Handeln des Verrichtungsgehilfen muss mit dem ihm übertragenen Aufgabenkreis nach Zweck und Art objektiv in einem engen und unmittelbaren inneren sachlichen Zusammenhang stehen (LAG Rheinland Pfalz v. 28.08.2002, 5 Sa 521/01, n.v.).

Beispiel: Vorsätzlich begangene unerlaubte Handlungen oder vorsätzlich begangene Straftaten erfolgen nicht in Ausführung, sondern nur bei Gelegenheit der Ausführung der Verrichtung.

Praxishinweis: Bei der Beurteilung dieser Frage ist nicht auf die Person des Handelnden, sondern auf seine Funktion abzustellen. Entscheidend ist die Aufgabe, deren Wahrnehmung die ausgeübte Tätigkeit im konkreten Fall dient. Dabei ist der Begriff der Ausübung nicht zu eng auszulegen.

Beispiel: Selbst ein Missbrauch des Amtes zu eigennützigen, schikanösen oder gar strafbaren Zwecken, eine Pflichtwidrigkeit aus eigensüchtigen oder rein persönlichen Gründen schließt den für das Handeln in Ausübung des Amtes maßgeblichen inneren Zusammenhang zwischen Amtes-

ausübung und schädigendem Verhalten nicht von vornherein aus (BAG NJW 2002, 3172).

Rechtsgutverletzung und Schaden müssen exakt dargelegt werden. Kann der Sachverhalt nach den vorstehenden Kriterien als Mobbing bezeichnet werden, muss der Schmerzensgeldanspruch detailliert dargestellt werden. Dabei trägt der Anspruchsteller die Darlegungslast für Rechtsgutverletzung und eingetretenen Schaden.

Der Anspruchsteller muss nach der Rechtsprechung die klagebegründenden Tatsachen entsprechend der Substanziierungstheorie so vortragen, dass es dem Beklagten möglich ist zu erkennen, auf welche konkreten Tatsachen sich der Anspruchsteller bezieht (LAG Bremen MDR 2003, 158). Es muss also dargelegt werden,

- was im Einzelnen vorgefallen ist,

Praxishinweis: Das Gericht muss aus dem Vortrag die erforderlichen Rückschlüsse auf das Vorliegen von Mobbing ziehen können. Um sicherzustellen, dass der beschriebene Vorfall vom Gericht auch tatsächlich als Mobbing eingeordnet wird, sollten die oben aufgezeigten Mobbing-Merkmale im Einzelnen dargelegt werden.

- wann und wo sich die einzelnen Vorfälle ereignet haben,

Praxishinweis: Es ist erforderlich, dass der konkrete Lebenssachverhalt exakt nachvollziehbar lokalisiert wird. Der Anspruchsteller sollte daher ein „Mobbing-Protokoll“ fertigen, in das er alle Vorfälle mit Ort und Datum einträgt.

Beispiel: Ein Antrag ist nicht genügend bestimmt formuliert, wenn er lediglich einen ungefähren Zeitraum („98, 99, 00 bis zum 30.6.00“) angibt (LAG Rheinland-Pfalz v. 28.08.2001, 5 Sa 521/01, n.v.).

- welcher Schaden beim Anspruchsteller eingetreten ist und
- dass der Schaden kausal auf das vorgetragene Mobbing zurückzuführen ist.

Der Anspruchsteller muss nachweisen, dass die Ursachen des Schadens in den behaupteten Mobbing-Vorfällen wurzeln.

Beispiel: Es ist nicht ausreichend, wenn eine ärztliche Bescheinigung lediglich das wertende Ergebnis hat, dass die

Depression des Betroffenen im Zusammenhang mit einer beruflichen Konfliktsituation entstanden ist, die Ursächlichkeit aber nicht belegt wird (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

Der Anspruchsteller muss weiterhin darlegen, dass andere denkbare Ursachen ausscheiden (LAG Schleswig-Holstein NZA-RR 2002, 457).

An den Nachweis der Kausalität werden um so größere Anforderungen gestellt, je größer die Möglichkeit einer anderen Ursache ist.

Beispiel: Befindet sich der Arbeitnehmer bereits im Stadium der Arbeitsunfähigkeit, muss er besonders darlegen, dass das Weiterbestehen seiner psychischen und psychosomatischen Erkrankung auf weiteren behaupteten Pflichtverletzungen basiert (LAG Nürnberg AuR 2002, 396).

Beweislast liegt beim Anspruchsteller. Ebenso wie die Darlegungslast liegt auch die Beweislast prinzipiell beim Anspruchsteller. Handelt es sich aber um einen typischen Geschehensablauf, kann die Beweisführung den Regeln des prima-facie-Beweises folgen. Bei diesem Beweis des ersten Anscheins kann das Gericht aus einem gewissen Tatbestand nach den Lebenserfahrungen auf eine bestimmte Ursache schließen.

Praxishinweis: Bei der Entscheidung, ob ein typischer Geschehensablauf vorliegt, sind die Gerichte sehr restriktiv. Im Klageverfahren sollte daher vom sachbearbeitenden Rechtsanwalt sichergestellt werden, dass notfalls der Beweis des vorgetragenen Mobbing-Verhaltens auch geführt werden kann.

Beispiel: Kein typischer Geschehensablauf liegt nach Ansicht des LAG Bremen (MDR 2003, 158) vor, wenn für einen Zeitraum von 3 1/2 Jahren neun Vorfälle behauptet werden. Hiermit wäre der Tatbestand der dauernden Rechtsgutverletzung nicht schlüssig vorgetragen.

Um die Beweiserleichterung in Anspruch zu nehmen, ist erforderlich, dass zumindest substantiierte Tatsachen behauptet werden, die auf das Vorliegen von Mobbing schließen lassen.

Praxishinweis: Um der möglichen Beweisnot des Antragstellers zu begegnen, sollte der Rechtsanwalt auf die Grundsätze eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens drängen. In entsprechender Anwendung der §§ 286, 448 und § 141 Abs. 1

S. 1 ZPO muss der Richter im Zweifel die Vernehmung der Parteien von Amts wegen anordnen und das Ergebnis in freier Beweiswürdigung berücksichtigen (LAG Thüringen BB 2001, 1358).

Höhe des Schmerzensgelds
Die Höhe des Schmerzensgelds orientiert sich nicht an dem Monatseinkommen des Antragstellers, sondern an dem Gewicht und den Folgen der nachgewiesenen Vorfälle (LAG Rheinland-Pfalz NZA-RR 2002, 121).

Beispiel: Je stärker sich eine Gesundheitsbeeinträchtigung darstellt, desto höher kann ein Schmerzensgeld ausfallen. Als Anhaltspunkt der Stärke der Gesundheitsbeeinträchtigung kann u.a. die Länge einer etwaigen Arbeitsunfähigkeit gesehen werden.

Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers

Der Schadenersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen den mobbenden Kollegen oder den Arbeitgeber bleibt von dem Schmerzensgeldanspruch unberührt.

Beispiel: Der Arbeitnehmer kann also zusätzlich Arztkosten, Kosten für die Bewerbung bei einem anderen Arbeitgeber oder Ersatz des durch den Verlust des Arbeitsplatzes entstandenen Schadens verlangen.

Schmerzensgeldansprüche auch im öffentlichen Dienst

Auch im öffentlichen Dienst können Schmerzensgeld- und Schadenersatzansprüche wegen Mobbing gegen den Dienstherrn geltend gemacht werden. Die Ansprüche richten sich nach den Grundsätzen der Amtshaftung (§ 839 Abs. 1 BGB, Art. 34 S. 1 GG), wobei die Voraussetzungen den hier geschilderten entsprechen (BGH NJW 2002, 3172).

Praxishinweis: Die Subsidiaritätsklausel des § 839 Abs. 1 S. 2 BGB greift in Mobbing-Fällen üblicherweise nicht ein, weil „fahrlässiges Mobbing“ kaum denkbar ist.

Quelle: Bund-Verlag

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 größtmög-
lichen 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**