

Ausgabe 2/2005

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

**Vertrauen und
Macht**

**Betriebs-
ratswahlen 2006**

Versicherungen

Aktuelle Urteile



Grüße aus Düsseldorf

**Ideologen sind Leute,
die meinen, dass die
Menschheit besser ist
als der Mensch.**

Italo Suero



www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Kontrolle – Leistung	1
▶ Vertrauen und Macht	2-3
▶ Internetnutzung am Arbeitsplatz	4-6
▶ Die Elternzeit	6-7
▶ Fit für die Betriebsratswahl	8-9
▶ Versicherungen	10-14
▶ Aktuelle Urteile	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.



Martin Mauracher

„Nichts geht von selbst, es sei denn, es geht abwärts!“

... und auch die Arbeitnehmervertretung geht nicht von selbst.
 Zumindest brauchen wir

- Solche, die sich aktiv engagieren und sich zur Wahl stellen und
- Solche, die dann auch zur Wahl gehen.

Geschätzt Kolleginnen und Kollegen,

in den kommenden Wochen und Monaten finden die Betriebsratswahlen statt. Wir erinnern Sie in dieser Ausgabe an die Termine und das Procedere und hoffen, dass es Ihnen eine kleine Hilfe sein möge. Wir bieten zu diesem Thema auch Seminare (bereits überbucht) und spüren in der Begegnung mit den Wahlwerbern und Wahlvorständen, dass gerade in Zeiten wie diesen, ein deutlicher Zuspruch von der Belegschaft erwartet wird.

Das deutsche Mitbestimmungsmodell ist im globalen Umfeld in die Diskussion geraten und wird aufmerksam beobachtet.

Setzen Sie, verehrte Kolleginnen und Kollegen, ein deutliches Signal – beteiligen Sie sich an der Wahl – **es geht nicht von selbst, und abwärts soll es nicht gehen.** Eine Wahlbeteiligung um die 80 % wäre ein Pfund, mit dem die gewählten Vertreter sehr selbstbewusst die kommenden vier Jahre angehen könnten.

Wir wünschen Ihrer Wahl einen reibungslosen Verlauf und wenn Sie noch Fragen haben, scheuen Sie sich nicht, uns anzurufen.

Ihr **DBV**-Team

Kontrolle — Leistung

Im Abschaffen von Kontrollen liegt ein hohes Sparpotenzial, sind doch Kontrollen aufwändig und bringen keinen Umsatz.

Mir flatterte eine Briefwerbung in die Hand, mit der Seminare für Mitarbeiterkontrolle angeboten werden. Mitarbeiterkontrollen bezüglich Internet, E-Mail, Telefongebrauch, Suchtproblematik, Absenzen, Verhalten gegenüber Kunden, Spesen und Informationsbeschaffung bei der Personalauswahl.

Wenn Sie den Besuch solcher Seminare überlegen, bin ich geneigt zu fragen, was haben Sie für Mitarbeiter?

Der Artikel berichtet vom Experiment der Professoren Falk (Uni Bonn) und Kosfeld (Uni Zürich), die nachgewiesen haben, dass Misstrauen gegenüber Mitarbeitern deren Leistung schmälert, Vertrauen aber die Leistung erhöht.

Daraus folgt: Kontrollen eliminieren spart Kosten und bringt mehr Leistung. Demnach gilt das Wort: Kontrolle ist gut, Vertrauen ist billiger.

Druck auf Mitarbeiter bringt weniger Leistung und höhere Kosten

Das Experiment der beiden Professoren hat ergeben, dass Misstrauen, Kontrollen und Führungsdruck nicht zu besseren, sondern zu schlechteren Leistungen und Verteuerungen führen. Ist das eine Erklärung für die momentan schlecht wachsende Wirtschaft? Denn zu Beginn der Rezession haben alle Firmen die Kontrollen verstärkt, Massnahmen vorgenommen, die von Mitarbeitern als kleinlich und ineffizient betrachtet wurden, und Freiheiten eingeschränkt.

Wenn das Resultat des Experimentes zutrifft, dann müssen Kontrollabschaffungen und Vertrauen gegenüber Mitarbeitern der Wirtschaft zu neuem Aufschwung verhelfen.

Aus der Physik: actio = reactio

Die Führungstheorien gehen davon aus, dass Menschen Opportunisten sind und jede Arbeit kontrolliert werden müsse, illustriert durch das geflügelte Wort: Vertrauen ist gut, Kontrolle besser.

Viele Führungstheorien basieren auf einem Misstrauen gegen Menschen, vermutlich begründet in der eigenen Schwäche der Führenden. Die „actio“ der Führenden sind kleinliche Kontrollen, die „reactio“ der Geführten ist „**Dienst nach Vorschrift**“ und nicht mehr. Kontrollen reduzieren die Bereitwilligkeit der Mitarbeiter, im Sinne ihrer Vorgesetzten zu handeln, die Vorstellungen der Vorgesetzten zu übernehmen und mit eigenem Einsatz zu ergänzen.

Das Testexperiment

Am Experiment nahmen 144 Schweizer Studenten teil. Die beiden Professoren bestimmten Spielpaarungen aus je zwei Teilnehmern, einem Vorgesetzten und einem Mitarbeiter. Der Mitarbeiter bekam zu Beginn 120 Punkte auf einem virtuellen Konto gutgeschrieben, der Chef erhielt null Punkte. Der Mitarbeiter konnte einen Teil seiner Punkte investieren – dieser Betrag entsprach vergleichsweise seinem Arbeitseinsatz. Der Chef bekam das doppelte Mitarbeiter – Investment als „**Arbeits-Erlös**“ gutgeschrieben. Zuvor konnte er aber entscheiden, ob er dem Mitarbeiter bei seiner Entscheidung völlig freie Hand lassen wollte oder ob er ihm einem Mindest – Arbeitseinsatz von 10 Punkten „**diktieren**“ wollte, um nicht Gefahr zu laufen, ganz leer auszugehen.

Dabei ging es um harte Währung, denn die Punkte wurden in Geld bewertet und ausbezahlt. Wäre der „homo oeconomicus“ ein Wesen mit Hang zur Trägheit, hätte der Mitarbeiter nichts zu tun, also 0 Punkte vergeben müssen, solange der Chef ihm freie Hand lässt. Erstaunlicherweise sanken aber die Beträge, die der Mitarbeiter investierte, sobald der Vorgesetzte Kontrolle ausübte. Im Durchschnitt gaben die kontrollierten Mitarbeiter 17,5 Punkte.

Hatten sie die freie Wahl, lag dieser Betrag um ein Drittel höher, obwohl jeder Punkt bares Geld kostete. Interpretation des Resultates:

„Wer der Leistung seiner Mitarbeiter misstraut, den bestrafen sie tatsächlich mit schlechten Leistungen. Wer optimistisch ist und ihnen freie Hand lässt, wird dagegen belohnt“.

Diese Aussage von Professor Falk ist die kurzgefasste Interpretation des Testresultates. Zu gleichen Ansichten kam David Packard, Mitbegründer von Hewlett & Packard, der vorher bei General Electric tätig war. Dort wurden Ersatzteile und Werkzeuge gut bewacht, aus Furcht, Mitarbeiter könnten sie stehlen. Mit verheerendem Resultat. Angesichts des offenen Misstrauens legten es viele Mitarbeiter darauf an, zu zeigen, dass es berechtigt war – sie stahlen Werkzeuge und Ersatzteile bei jeder sich bietenden Gelegenheit.

Der Hauptgrund der Kontrollabneigung liegt im ausgesandten Misstrauenssignal. Motivation sinkt, wenn Vorgesetzte ihre Mitarbeiter zwingen, ein Minimum an Leistung zu erbringen. Das Ganze hat auch finanzielle Aspekte: Kontrollen sind aufwändig und mit Kosten verbunden, für die keine entsprechend gesteigerte Leistung erfolgt.

Im Gegenteil! Vertrauen hingegen ist billig und führt zu höheren Leistungen.

Fazit

Das Experiment wurde mit Studenten durchgeführt, also mit Menschen, die über eine höhere Bildung verfügen. Kontrollbefürworter können gleiche Resultate mit Menschen einfacherer Bildung bezweifeln. Man darf aber annehmen, dass sich auch Studenten opportunistisch verhalten und deshalb das Testresultat aus Menschen allgemein übertragen werden kann.

- Unternehmen brauchen starke Führungskräfte, die mit Vertrauen führen können.
- Unternehmen brauchen Mitarbeiter, die das in sie gesetzte Vertrauen rechtfertigen.
- Alle Kontrollen müssen auf Reduktionsmöglichkeiten untersucht und reduziert werden (enormes Sparpotenzial!)
- Arbeitsvorgänge sind auf misstrauende Elemente zu prüfen, denn sie schaden mehr, als sie helfen.
- Vertrauen gehört in die Unternehmens-Leitlinien und braucht darin genügend Raum.

Josef Bachmann
www.swissconsult.org

Vertrauen und Macht

Eine Bank liefert Sicherheit – das wird besonders deutlich, wenn deren Glaubwürdigkeit einknickt und die Kunden ihre Einlagen abrufen. Entscheidend ist auch, dass die Abläufe funktionieren, sei es am Schalter, am Telefon oder über das Internet. Die Kunden erleben „ihre“ Bank durch die jeweiligen Transaktionen und durch die Qualität der Beratung, die sie erfahren. Deswegen muss die Kundenorientierung echt sein und im „Hier und jetzt“ gepflegt werden. Dies sind Merkmale einer guten Dienstleistungsorganisation.

Bevor ich hier weiter ansetze und das zugehörige Innenverhältnis zu den Mitarbeitern beschreibe, möchte ich die Dienstleistungsorganisation noch mit einer Produkt- und einer professionellen Organisation vergleichen.¹⁾

Eine Produktorganisation stellt Produkte wie Autos oder Margarine her. Industrielle Organisationen liefern materielle Güter, die sich vom Erzeuger trennen können. Sie zirkulieren möglicherweise um die ganze Welt, bis sie irgendwo anders konsumiert und vernichtet werden. Je breiter die Arbeitsteilung angelegt ist, desto höher muss danach die Führungsorganisation im Sinne von funktionalen Ebenen sein. Der Einsatz der physischen Produktionsmittel steht im Vordergrund.

Bei einer professionellen Organisation ist der Organisationszweck das Produzieren von Ideen, wie bei Architekten, wissenschaftlichen Instituten oder Beratergesellschaften. Als wichtigstes Gestaltungsprinzip gilt die professionelle Freiheit der professionellen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Darum verträgt sich eine Führungshierar-

chie wenig mit den Erfordernissen einer professionellen Organisation. Die beste Führungsform ist die „kollegiale“ oder „horizontale“ Führung.

Eine Dienstleistungsorganisation steht insofern zwischen einer Produkt- und einer professionellen Organisation und kann natürlich auch Elemente von beiden haben. Entscheidend ist jedoch die konkrete Kundenbeziehung, die durch gut funktionierende Informationssysteme und die erlebten Beziehungen zu den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen vermittelt wird. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist für den Kunden das „Gesicht“ der Bank. Wie die Menschen miteinander umgehen, strahlt unmittelbar nach aussen aus.

Deswegen ist die Führung gut beraten, dem Thema Vertrauen und Macht die denkbar grösste Aufmerksamkeit zu schenken. Im allgemeinen wird jeder zustimmen, wie wichtig Vertrauen ist und es ist auch ganz nett, dies immer wieder zu betonen²⁾, aber das hilft nur bedingt weiter, weil die Lösungsansätze viel mehr im „Wie“ als im „Was“ liegen.

Die Antwort für ein positiv auf die Kunden ausstrahlendes Betriebsklima liegt im Umgang mit Vertrauen und Macht.

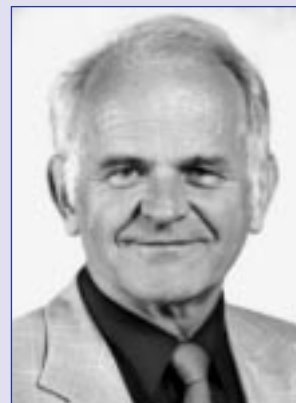
Viele Menschen erleben Macht als „böse“, weil sie oft Abhängigkeit und Willkür erleben. Wenn Macht jedoch die Grundlage einer guten Rechtsordnung ist, die der Klarheit und Eindeutigkeit dient und kreative Spielräume zulässt, dann arbeiten die Menschen gerne. Als Bild für eine solche Rechtsordnung benutze ich gern ein Fussballfeld mit

seinen Linien, Toren und dem Schiedsrichter. Da kommt auch keiner auf die Idee, die Tore während des Spiels hin- und her zu tragen, denn dann geht auch der schönste Schuss daneben. Macht kann also auch „gut“ sein, wenn mit ihr verantwortlich umgegangen wird.

Nun zu Vertrauen. Dieses wird allermeist mit „positiv“ bewertet. Das Problem ist, dass man es nicht fordern oder sogar einklagen, sondern nur geschenkt bekommen kann. Es braucht auch Zeit, bis Menschen Vertrauen zueinander finden und auch Enttäuschungen verkraften. Wir Menschen möchten ja gerne vertrauen, aber blosser Sympathie ist dabei kein guter Lehrmeister. Wie oft projizieren wir unsere eigenen Erwartungen und Bilder in die anderen Menschen – und diese verhalten sich dann nicht entsprechend. Enttäuschung, Beschuldigung und Konflikt sind die Folge. Ich kann also nur vor blindem Vertrauen warnen, meine aber nicht, mit Misstrauen anzufangen, sondern sich Zeit zu geben, Vertrauen wachsen zu lassen.

Weil nun Vertrauen nur geschenkt und nicht einfach organisiert werden kann, kommt es sehr auf das konkrete Verhalten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen an. Der Umgang mit Führenden und ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gehört zu meinem „täglich Brot“ und ich bin immer wieder aufs Neue überrascht, wie wenig Führende ein wirkliches Menschenverständnis haben. Sie kennen sich und damit auch andere Menschen nicht und gehen deswegen mit sich und anderen um wie mit Sachen.

Albrecht Hemming



Hier gibt es einen ungeheuren Lernbedarf. Zu diesem gehören Menschenverständnis (wie z.B. über Konstitution, Temperamente, Einstellungen, Werte und Biografie). Ich halte nichts von einem rein äusserlichen Verhaltenstraining – das Verständnis für die Wirkung des eigenen Verhaltens muss von innen kommen. Das ist die Seite des „Erkenne Dich selbst“.

Ich sagte oben, dass es auf das „Wie“ ankäme. Für mich gehört zum Wie, Vertrauen und Macht nicht einfach absolut zu nehmen, sondern auch Übergänge, Schattierungen zwischen diesen beiden Polen wahrzunehmen, zuzulassen und zu handhaben, also Vertrauen und Macht dosieren zu lernen³⁾. Das ist die andere Seite, die zu einem neuen Rechtsverständnis führt und nicht immer gleich den „Rechtsanwalt“ im Sinn hat. Letztlich kommt es auf Absprachen an, die verbindlich sind und nicht bloss Lippenbekenntnisse bleiben, damit geschehen kann, was nötig ist.

Ein gediegenes Menschenverständnis und ein nachvollziehbares Rechtsverständnis sind die Elemente, die ein gedeihliches Miteinander ermöglichen und zum Kunden hin ausstrahlen, insbesondere in einer Bank als Dienstleistungsorganisation.

¹⁾ Bos, A., *Organisationstypologie in B.C.J. Lievegoed, Organisaties in ontwikkeling*, 1972, Rotterdam

²⁾ Sprenger, R., *Vertrauen führt*, 2004, ISBN 3593376407

³⁾ Hemming, A., *Staufener Modell*, 2003, ISBN: 3723511724, Kapitel *Gesunde Rechtsverhältnisse*

Ich wurde 1940 in Weissenfels geboren, einer kleinen Stadt in Sachsen-Anhalt. Mein Vater war dort Verwaltungsbeamter und meine Mutter sorgte für meinen älteren Bruder und mich. Mit 11 Jahren kam ich nach Bremen, besuchte dort die Grundschule und das Gymnasium, erlernte ein Handwerk als Elektriker und studierte Elektrotechnik. Als Ingenieur arbeitete ich einige Jahre in der Schweiz und im deutschen Grenzgebiet. 1972 machte ich mich dann als Marketingberater in den Märkten der Mess – und Regeltechnik selbstständig.

In meine jetzige Tätigkeit wuchs ich mit Hilfe von niederländischen und deutschen Kollegen ab 1977. Seitdem habe ich in vielen Branchen als Begleiter für Organisationsentwicklung gearbeitet: Industrie, Handel, Gesundheitswesen, Versicherungen, Bauwirtschaft und soziale Einrichtungen auf allen Arbeitsebenen. An verschiedenen Stellen begleitete ich den Betriebsrat der entsprechenden Firma.

Zusammen mit meiner Frau Elaine Beadle, einer Neuseeländerin, gründete ich 1992 unsere jetzige Beratungsgesellschaft MIRA Entwicklungsbegleiter (MIRA Companions for Development). Mittlerweile sind wir sieben Kollegen, einer davon in Melbourne, Australien. Weitere werden bald dazu kommen. Wer sich genauer informieren möchte, findet uns unter www.miracompanions.com.

Uns ist es ein Anliegen, unseren Kunden nicht nur kluge Ratschläge zu geben, sondern deren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen so zu befähigen, dass sie allmählich selber in der Lage sind, Entwicklungsprozesse anzulegen und zu steuern. Daher der Name „Begleiter“ anstelle von „Berater“.

Themen, an denen ich immer wieder arbeite, sind Kundenorientierung, Leadership, Management und Rechtsverhältnisse, mit dem Ziel, wirtschaftlich sinnvolle und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu schaffen.

In MIRA sind wir heute imstande, Entwicklungen über das soziale, das kulturelle und das finanzielle System einzuleiten. Als MIRA sind wir auch in Banken tätig.

Albrecht Hemming
MIRA Entwicklungsbegleiter Companions for Development
Boetzenstrasse 56B
D 79219 Staufen
Tel.: 0049 7633 500531
Fax: 0049 7633 500633
email: a.hemming@miracompanions.com
<http://www.miracompanions.com>

Albrecht Hemming, Staufen

Internetnutzung am Arbeitsplatz



Immer häufiger sehen sich die Arbeitsgerichte mit der Fragestellung konfrontiert, ob die private Nutzung des Internets am Arbeitsplatz eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigen kann. Wir nehmen die zunehmende Praxisrelevanz dieses Themas an dieser Stelle zum Anlass, Ihnen einen Überblick über die aktuelle Rechtslage zu geben. Der Beitrag wurde uns freundlicherweise von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Hans-Georg Rumke aus Weilheim zur Verfügung gestellt.

Morgen befasst sich zum ersten Mal das Bundesarbeitsgericht mit dieser Thematik. Eines der im Beitrag zitierten Urteile wird vor dem zweiten Senat des BAG verhandelt (Az.: 2 AZR 581/04). Es geht um die fristlose Kündigung eines Arbeitnehmers wegen der privaten Nutzung des Internets mit Zugriff auf pornografische Seiten während der Arbeitszeit, wobei der Kläger nach eigener Aussage keine Kenntnis vom Verbot der privaten Nutzung hatte.

Zunächst noch der Hinweis auf eine wenig bekannte, aber interessante Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg zur heutigen Thematik:

Kündigung wegen Surfen im Internet während der Arbeitszeit

Das Landesarbeitsgericht Nürnberg (Az.: 6 Sa 348/03) hat in einer jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 26.10.2004 entschieden, dass die Anweisung eines Arbeitgebers, das private Surfen im Internet sei während der Arbeitszeit „grundsätzlich“ nicht gestattet, nicht konkret genug ist, um bei privatem Surfen, dessen Umfang nicht im Einzel-

nen feststeht, ohne entsprechende Abmahnung eine Kündigung zu rechtfertigen.

Lädt der Beschäftigte eine Anonymisierungssoftware auf seinen zur dienstlichen Nutzung bestimmten Rechner, lässt dies nach Ansicht des Gerichts nur die Vermutung einer privaten Nutzung zu, ein Beweis ist es aber nicht. Auch die Anzahl der gespeicherten Internetadressen gibt für sich allein noch keinen Aufschluss über den zeitlichen Umfang ihrer Nutzung. Und selbst wenn man eine unter-sagte private Internetnutzung in gewissem Umfang unterstellen kann, überwiegen im Rahmen der Prüfung einer außerordentlichen Kündigung die Interessen eines langjährig beschäftigten Arbeitnehmers am Bestand des Arbeitsverhältnisses, wenn der Arbeitgeber erhebliche Beeinträchtigungen dienstlicher Interessen nicht aufzeigen kann.

Kündigung wegen privater Nutzung des Internets

Die rasant fortschreitende Informations- und Kommunikationstechnik hat dazu geführt, dass heute die meisten Büro-Arbeitsplätze über einen Internet-Anschluss verfügen. Nach einer repräsentativen Umfrage sollen 39 Prozent der Deutschen während ihrer offiziellen Arbeitszeit im Internet private Angelegenheiten erledigen. Bislang fehlt es an einheitlichen Regelungen, so dass Arbeitgeber für ihr Unternehmen konkrete Regularien treffen können. Regelmäßig wird das private Surfen und der private E-Mail-Verkehr entweder ausdrücklich untersagt oder in geringem Umfang toleriert. Hier stellt sich die Frage, wann der Arbeitgeber berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis zu kündigen, weil ein

Arbeitnehmer trotz bestehenden Verbots das Internet zu privaten Zwecken genutzt hat.

Diese Frage ist vom Bundesarbeitsgericht noch nicht endgültig entschieden worden. Allerdings haben sich verschiedene Landesarbeitsgerichte mit diesem Thema befasst. Nachstehend soll ein kurzer Überblick über den derzeitigen Stand der Rechtsprechung gegeben werden.

Eindeutiges Verbot

Private Internetnutzung stellt dann einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, wenn der Arbeitgeber zuvor ein eindeutiges Verbot ausgesprochen hatte. Fehlt es an einem Verbot oder ist das Verbot nicht eindeutig genug, liegt schon kein Pflichtenverstoß vor, der eine Kündigung rechtfertigen könnte. Der Arbeitnehmer kann dann berechtigterweise von der Duldung der eingeräumten Internetnutzung auch zu privaten Zwecken in angemessenem Umfang ausgehen (vgl. LAG Köln, Urt. v. 11.02.2005 - 4 Sa 1018/04). Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer keine Kenntnis über das Ausmaß des Verbotenseins privater Internetnutzung am Arbeitsplatz hatte. Auch dann kann ihm keine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung vorgeworfen werden (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 12.07.2004 - 7 Sa 1243/03; dieses Urteil wird morgen vor dem Bundesarbeitsgericht verhandelt, Az.: 2 AZR 581/04).

Vorherige Abmahnung

Jede verhaltensbedingte Kündigung setzt grundsätzlich eine vorherige Abmahnung voraus. Nutzt ein Arbeitnehmer das Internet für private Zwecke, obwohl

ihm dies verboten ist, so verstößt er gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten mit der Folge, dass eine Kündigung nach vorausgegangener Abmahnung gerechtfertigt sein kann. Hat der Arbeitgeber dagegen die private Nutzung genehmigt bzw. über einen längeren Zeitraum hinweg widerspruchslos geduldet, kommt eine Kündigung nur in Ausnahmefällen in Betracht; etwa dann, wenn die Nutzung in einem Ausmaß erfolgt, von dem der Arbeitnehmer nicht mehr annehmen durfte, sie sei noch vom Einverständnis des Arbeitgebers gedeckt. Deshalb haben mehrere Landesarbeitsgerichte Kündigungen für unwirksam erklärt, weil zuvor keine Abmahnungen wegen desselben Verstoßes ausgesprochen worden waren (vgl. LAG Rheinland-Pfalz, Ur. v. 18.12.2003 - 4 Sa 1288/03; LAG Köln, Ur. v. 17.02.2004 - 5 Sa 1049/03; LAG Düsseldorf, Ur. v. 25.03.2004 - 11 (6) Sa 79/04; LAG Nürnberg, Ur. v. 26.10.2004 - 6 Sa 348/03).

So sieht zum Beispiel das LAG Nürnberg zwar in der verbotenen privaten Nutzung des Internets, dem Herunterladen von Software und der sich hieraus ergebenden abstrakten Gefährdung des EDV-Netzwerks mehrere arbeitsvertragliche Verstöße. Aber diese Vorwürfe seien nicht so schwerwiegend, dass ein verständig abwägender Arbeitgeber von einem tiefen und endgültigen Vertrauensverlust ausgehen könne, der eine Trennung vom Arbeitnehmer unerlässlich mache. Deshalb war die streitgegenständliche Kündigung mangels vorangegangener Abmahnung unwirksam.

Wenn der Arbeitgeber sich entschließt, eine Abmahnung auszusprechen, dann muss er darauf achten, das pflichtwidrige Verhalten möglichst konkret zu beschreiben. In der Abmahnung ist auszuführen, an welchem Tag, zu welcher Uhrzeit und auf welchen Webseiten der Arbeitnehmer ohne Erlaubnis zu privaten Zwecken im Internet gesurft hat. Wenn der Arbeitgeber verbotswidrig gespei-

cherte private Dateien auf dem PC des Arbeitnehmers entdeckt, dann sind diese Dateien konkret zu bezeichnen, wobei sicherlich nicht jede einzelne Datei aufgeführt werden muss.

Außerordentliche Kündigung

Oftmals ist ein Arbeitgeber über das aufgedeckte private Internetsurfen eines Arbeitnehmers derart verärgert, dass er sich kurzerhand zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung entschließt. Hatte der Arbeitgeber bereits eine einschlägige Abmahnung ausgesprochen, so stellt sich dennoch die Frage, ob eine außerordentliche (fristlose) Kündigung im konkreten Fall gerechtfertigt ist. Entscheidend ist, ob ein wichtiger Grund im Sinne des §626 BGB vorliegt. Dies ist dann der Fall, wenn dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und bei Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann.

Die Prüfung, ob ein bestimmter Sachverhalt eine außerordentliche Kündigung rechtfertigt, erfolgt in zwei Stufen. Zunächst ist zu klären, ob ein bestimmter Sachverhalt „an sich“ geeignet ist, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Zum anderen muss die Interessenabwägung zu Gunsten des Kündigenden ausfallen. Bei Beachtung dieser Grundsätze wird es aber für den Arbeitgeber nur in den seltensten Fällen unzumutbar sein, den Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist abzuwarten. Denn für eine außerordentliche (fristlose) Kündigung müssen derart gravierende Pflichtverletzungen vorliegen, bei denen die Rechtswidrigkeit des Handelns für den Arbeitnehmer offenkundig ist. Es muss für ihn ausgeschlossen sein, dass der Arbeitgeber den Pflichtverstoß hinnimmt.

Ordentliche Kündigung

Die wiederholte unbefugte Privatnutzung des Internets kann nach vorausgegangener Abmahnung eine verhaltensbedingte Kündigung durchaus rechtfertigen. Das Arbeitsgericht Frankfurt am Main (Ur. v. 14.07.2004 - 9 Ca 10256/03) hat sogar eine Kündigung als gerechtfertigt angesehen, bei der zuvor keine Abmahnung ausgesprochen worden war. Ausreichend war hier bereits, dass der Arbeitnehmer trotz entgegenstehenden Verbots den dienstlichen PC übermäßig für private Zwecke genutzt hatte. Unter diesen Umständen hätte der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen können, dass der Arbeitgeber dies dulden würde.

Herunterladen und Speichern von Dateien mit pornografischem Inhalt

Ist für den Arbeitsplatz erst einmal ein Internetzugang freigeschaltet, besteht unter Umständen die Möglichkeit, auch Seiten mit pornografischen Inhalten zu sichten und auch Dateien mit sexistischen bzw. pornografischen Inhalten (Texte, Bilder und Videos) auf die Festplatte zu speichern.

In diesen Fällen wird eine außerordentliche Kündigung wegen privaten Surfens im Internet auch ohne vorherige Abmahnung regelmäßig wirksam sein. Es bedarf keiner Abmahnung, weil es sich um einen Verstoß im Vertrauensbereich handelt und für den Arbeitnehmer von vornherein klar sein muss, dass ein derartiges Verhalten vom Arbeitgeber nicht geduldet wird (vgl. LAG Niedersachsen, Beschl. v. 26.04.2002 - 3 Sa 726/01 B).

Das LAG Rheinland-Pfalz (Ur. v. 18.12.2003 - 4 Sa 1288/03) hält dagegen eine vorherige Abmahnung stets für erforderlich. Im konkreten Fall habe zwar ein Fehlverhalten vorgelegen. Aber die Pflichtverletzung im Leistungs- oder Vertrauensbereich rechtfertige nur dann eine Kündigung, wenn zuvor

eine vergebliche Abmahnung vor-
ausgegangen sei. Im Übrigen habe
es sich nicht um eine so schwer-
wiegende Pflichtverletzung gehan-
delt, deren Rechtswidrigkeit dem
Arbeitnehmer ohne Weiteres er-
kennbar gewesen sei und bei der
eine Hinnahe des Verhaltens
offensichtlich ausgeschlossen ge-
wesen sei.

Zusammenfassung

1. Der Arbeitgeber darf die private Internetnutzung einschränken oder ganz verbieten. Das Verbot muss eindeutig sein.
2. Vor Ausspruch einer ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung ist das Verhalten grundsätzlich abzumahnern. Die Abmahnung muss das vertragswidrige Verhalten konkret bezeichnen.
3. Eine außerordentliche Kündigung wird nur in seltenen Ausnahmefällen (z. B. Herunterladen von Pornografie) zulässig sein.
4. Nach vorheriger Abmahnung kann eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Über den Autor:

Hans-Georg Rumke ist Industrie-
kaufmann, Diplom-Betriebswirt,
seit 20 Jahren Rechtsanwalt mit
arbeitsrechtlicher Spezialisierung
und seit 8 Jahren Fachanwalt für
Arbeitsrecht. Er bearbeitet nahe-
zu ausschließlich arbeitsrechtliche
Mandate mit Inlands- und Aus-
landsbezug.

Hans-Georg Rumke
Münchener Str. 8
82362 Weilheim
Tel.: 0881 / 6 48 66
Fax: 0881 / 6 47 47

eMail: [ra-rumke@fachanwalt-
arbeitsrecht.de](mailto:ra-rumke@fachanwalt-arbeitsrecht.de)
www.fachanwalt-arbeitsrecht.de

Quelle:
Bund-Verlag GmbH
Hedderheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt am Main

Die Elternzeit

von: Heike Zirwick



1. Allgemeines

Die Elternzeit (früher Erziehungsurlaub) soll berufstätigen Eltern die Betreuung ihres Kindes ermöglichen. Zu diesem Zweck werden die Eltern oder ein Elternteil von Ihrem Arbeitgeber unbezahlt von der Arbeit freigestellt. Das Arbeitsverhältnis ruht dann während dieser Zeit. Gesetzliche Grundlage für die Elternzeit sind die §§ 15 ff. BErzGG.

Anspruchsberechtigt sind unter den Voraussetzungen des § 15 BErzGG Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie gem. § 20 BErzGG Auszubildende und in Heimarbeit Beschäftigte.

Die Elternzeit ist gem. § 16 Abs. 1 BErzGG spätestens acht Wochen vor ihrem Beginn schriftlich vom Arbeitgeber zu verlangen. Soll sie unmittelbar nach der Geburt oder nach der Mutterschutzfrist beginnen, verkürzt sich diese Frist auf sechs Wochen. Gleichzeitig muss erklärt werden, für welche Zeiten innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren die Elternzeit genommen werden soll.

Gem. § 15 Abs. 3 S. 1 BErzGG kann die Elternzeit von jedem Elternteil allein oder aber von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. Es kommt auch eine anteilige Inanspruchnahme der Elternzeit in Betracht. Jeder Elternteil kann seine Elternzeit auf zwei Abschnitte verteilen. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kommt auch eine Verteilung auf mehrere Zeitabschnitte sowie gem. § 16 Abs. 3 BErzGG eine vorzeitige Beendigung oder eine Verlängerung im Rahmen des § 15 Abs. 2 BErzGG in Betracht.

Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre und endet gem. § 15 Abs. 2 BErzGG mit Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Mit Zustimmung des Arbeitgebers ist die Übertragung eines Teils der Eltern-

zeit von bis zu 12 Monaten auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes möglich. Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese gem. § 16 Abs. 4 BErzGG spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

2. Kündigung

Nach § 18 Abs. 1 BErzGG kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit nicht kündigen. Dies gilt gem. § 18 Abs. 2 Nr. 1 BErzGG auch, wenn der Arbeitnehmer während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet oder gem. § 18 Abs. 2 Nr. 2 BErzGG ohne Elternzeit zu nehmen bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit leistet und Anspruch auf Erziehungsgeld hat oder diesen Anspruch nur deshalb nicht hat, weil sein Einkommen zu hoch ist. Der Kündigungsschutz beginnt gem. § 18 Abs. 1 S. 1 BErzGG ab dem Zeitpunkt, zu dem Elternzeit verlangt wurde, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Wird die Elternzeit demnach z. B. 10 Wochen vor ihrem Beginn verlangt, setzt der Kündigungsschutz nicht schon zu diesem Zeitpunkt, sondern erst 8 Wochen vor dem Beginn der Elternzeit ein.

In der Regel kommt eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses demnach erst zum Ende der Elternzeit in Betracht, wobei eine Kündigungsfrist von drei Monaten einzuhalten ist.

In besonderen Fällen kann jedoch gem. § 18 Abs. 1 S. 2 und 3 BErzGG ausnahmsweise eine Kündigung während der Elternzeit durch die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle für zulässig erklärt werden. So zum Beispiel, wenn es sich um eine betriebsbedingte Kündigung wegen Stilllegung

des Betriebs handelt. Denn die Stilllegung eines Betriebs kennzeichnet nach dem Bundesarbeitsgericht in aller Regel eine Lage, in der dem Interesse des Arbeitgebers an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses sogar während der Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes, erst recht während der Elternzeit Vorrang vor dem Interesse der Arbeitnehmerin an der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes gebührt (BAG, Urt. v. 20.01.2005 - 2 AZR 500/03).

Es kommt insbesondere für die Wirksamkeit der Kündigung auch nicht darauf an, ob die erteilte Zustimmung bestandskräftig ist, z. B. weil dagegen Widerspruch eingelegt wurde. Es reicht vielmehr aus, dass ein Zustimmungsbescheid vorliegt (vgl. LAG Hamm, Urt. v. 04.03.2005 - 10 Sa 1832/04). Die Kündigungsfrist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit gilt für eine Kündigung nach § 18 Abs. 1 S. 2 BErzGG nicht, sondern es verbleibt bei der gesetzlichen Kündigungsfrist nach § 622 BGB bzw. der tarifvertraglichen oder einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist.

Ein weiteres interessantes Urteil zum Thema Kündigungsschutz in der Elternzeit erließ das LAG Berlin. Danach führt der Antrag auf Verlängerung der bereits festgelegten Elternzeit nicht zu einer Vorverlagerung des Kündigungsschutzes nach § 18 Abs. 1 BErzGG (vgl. LAG Berlin, Urt. v. 15.12.2004 - 17 Sa 1729/04). Es besteht daher kein Kündigungsschutz vor Beginn der festgelegten Elternzeit.

3. Teilzeit

Gem. § 15 Abs. 4 BErzGG ist während der Elternzeit eine Erwerbstätigkeit bis zu 30 Stunden pro Woche möglich. Soll die Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständiger erfolgen, ist die Zustimmung des bisherigen Arbeitgebers erforderlich. Der Arbeitgeber kann seine Zustimmung jedoch nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich verweigern.

Der Arbeitnehmer kann während der Elternzeit gem. § 15 Abs. 6 BErzGG zweimal eine Verringerung seiner Arbeitszeit verlangen,

wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer;
2. das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate;
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens drei Monate auf den Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden;
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber acht Wochen oder, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt oder nach der Mutterschutzfrist erfolgen soll, sechs Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit muss gem. § 15 Abs. 7 BErzGG den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten und soll die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Ein Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit gem. § 15 Abs. 5 ff. BErzGG ist nach einem Urteil des BAG selbst dann möglich, wenn zunächst die völlige Freistellung von der Arbeit (Elternzeit) in Anspruch genommen und keine Verringerung der Arbeitszeit (Elternteilzeit) beantragt wurde. Hat der Arbeitgeber allerdings für die Dauer der Elternzeit eine Vollzeitvertretung eingestellt, die nicht bereit ist, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und sind auch keine vergleichbaren Mitarbeiter zu einer Verringerung ihrer Arbeitszeit bereit, kann sich der Arbeitgeber in der Regel auf dringende betriebliche Gründe berufen, die dem Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit entgegenstehen (vgl. BAG, Urt. v. 19.04.2005 - 9 AZR 233/04).

Stimmt der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zu, kann gem. § 15 Abs. 7 S. 5 BErzGG vor den Arbeitsgerichten Klage auf Zustimmung erhoben werden.

4. Urlaub

Der Urlaubsanspruch ist für die Elternzeit in § 17 BErzGG geregelt. Danach kann der Arbeitgeber den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers für jeden vollen Kalendermonat, für den der Arbeitnehmer Elternzeit nimmt, um ein Zwölftel kürzen, es sei denn, der Arbeitnehmer leistet während der Elternzeit bei seinem Arbeitgeber Teilzeitarbeit. Hat der Arbeitnehmer den ihm zustehenden Erholungsurlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, so hat der Arbeitgeber den Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr zu gewähren. Diese Regelung gilt auch dann, wenn sich infolge einer weiteren Geburt innerhalb der Elternzeit eine zweite Elternzeit unmittelbar an die erste anschließt.

Der vor Beginn der ersten Elternzeit bestehende Urlaubsanspruch kann nicht bis zum Ende der zweiten Elternzeit übertragen werden, sondern verfällt mit Ablauf des nächsten Urlaubsjahres nach Ende der ersten Elternzeit (vgl. LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 21.10.2004 - 4 Sa 346/04). Endet das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit oder setzt der Arbeitnehmer im Anschluss an die Elternzeit das Arbeitsverhältnis nicht fort, so hat der Arbeitgeber den noch nicht gewährten Urlaub abzugelten.

5. Zusammenfassung

Die §§ 15 ff. BErzGG bieten für die Elternzeit zwar vollständige und klare Regelungen, dennoch müssen sich die Arbeitsgerichte vorwiegend in den Bereichen Kündigung und Teilzeitarbeit regelmäßig mit entsprechenden Klagen befassen.

Kontaktdaten der Autorin:

Rechtsanwaltskanzlei Heike Zirwick
Gabelsbergerstr. 9
D-80333 München
Tel.: +49 (0)89 28 80 89 29
Fax: +49 (0)89 280 22 65
zirwick@kanzlei-zirwick.de
<http://www.kanzlei-zirwick.de>

Quelle:
Bund-Verlag GmbH
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt am Main



Fit für die Betriebe

Normales Wahlverfahren

Ab 101 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Zeitpunkt	Was ist zu tun?	Rechtsgrundlage
Spätestens 10 Wochen vor Ablauf der Amtszeit	BR bestellt den WV und einen Vorsitzenden.	§§ 16 Abs. 1, 17 Abs. 1 BetrVG
Spätestens 8 Wochen vor Ablauf der Amtszeit	Besteht noch kein WV: Bestellung auf Antrag von drei wahlberechtigten AN oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft	§ 16 Abs. 2, 3 BetrVG
Unverzüglich nach der Bestellung (innerhalb von drei Arbeitstagen)	1. Sitzung des WV, Aufstellung der Wählerliste, Berechnung Minderheitengeschlecht	§§ 2 Abs. 1, 5 WO
Spätestens 6 Wochen vor dem ersten Tag der Stimmabgabe	WV erlässt das Wahlausschreiben.	§ 3 Abs. 1 WO
Innerhalb von 2 Wochen nach Erlass des Wahlausschreibens	Einsprüche gegen Wählerliste und Wahlvorschläge	§§ 4 Abs. 1, 6 Abs. 1 WO
Unverzüglich nach Eingang von Wahlvorschlägen und Einsprüchen	Prüfung; Beanstandungen sind dem Listenvertreter schriftlich und begründet mitzuteilen.	§ 7 Abs. 2
Spätestens eine Woche vor dem Wahltag	Bekanntmachung der gültigen Vorschlagslisten	§ 10 Abs. 2 WO
Spätestens am Tag vor der Wahl	Der WV muss über Einsprüche gegen die Wählerliste entscheiden.	§ 4 Abs. 2 WO

Nach der Wahl des Betriebsrats

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	Der WV zählt die Stimmen aus und fertigt eine Wahl Niederschrift an.	§§ 13, 16 WO
Unverzüglich nach Auszählung der Stimmen	Information der Gewählten	§ 17 WO
Wenn die Gewählten feststehen	Der WV gibt die Gewählten bekannt.	§ 18 WO
Vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag	Der WV hat den neu gewählten BR zur konstituierenden Sitzung einzuberufen.	§ 29 Abs. 1, BetrVG

Vereinfachtes Wahlverfahren

Zweistufig · 5-50 wahlberechtigten Arbeitnehmern

Zeitpunkt	Was ist zu tun?	Rechtsgrundlage
Spätestens 7 Tage vor der Wahlversammlung zur Wahl des WV	Mindestens drei wahlberechtigte AN im Betrieb oder eine Gewerkschaft	§ 16 Abs. 1, 17 Abs. 1 BetrVG
Bis zum Schluss der Wahlversammlung zur Wahl des WV	Einreichung von Wahlvorschlägen für den WV	§ 16 Abs. 2, 3 BetrVG
Wahl des WV		
In der Wahlversammlung	Aufstellung einer Wählerliste, Festlegung des Minderheitengeschlechts	§ 2 Abs. 1, 5 WO
In der Wahlversammlung	Erlass des Wahlausschreibens	§ 3 Abs. 1 WO
In der Wahlversammlung	Der WV prüft die Wahlvorschläge und evtl. Mängel.	§ 4 Abs. 1, 6 Abs. 1 WO
Unmittelbar nach Abschluss der Wahlversammlung	Bekanntgabe der gültigen Wahlvorschlagslisten	§ 10 Abs. 2 WO
Innerhalb von drei Tagen nach Erlass des Wahlausschreibens	Einsprüche gegen die Wählerliste und Wahlvorschläge	§ 7 Abs. 2
Am Tag vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Über Einsprüche gegen die Wählerliste und Wahlvorschläge entscheiden.	§ 4 Abs. 2 WO

Wahlversammlung zur Wahl des WV

Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	Der WV zählt die Stimmen aus und fertigt eine Wahl Niederschrift an.	§§ 13, 16 WO
Unverzüglich nach Auszählung der Stimmen	Der WV informiert die Gewählten.	§ 17 WO
Sobald die Gewählten endgültig feststehen	Der WV gibt die Gewählten bekannt.	§ 18 WO
Vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag	Der WV hat den neu gewählten BR zur konstituierenden Sitzung einzuberufen.	§ 29 Abs. 1, BetrVG



BR = Betriebsrat AN = Arbeitnehmer AG = Arbeitgeber WV = Wahlvorstand

Quelle: Bund-Verlag, Schoof, Betriebsratspraxis von A-Z · Berg u.a., Formularmappe Betriebsratswahl

Bei 51 und 100 wahlberechtigten Arbeitnehmern:

Die Anwendung des vereinfachten Wahlverfahrens

riebsratswahl!

Wahlverfahren berechtigte Arbeitnehmer

Frage?	Rechtsgrundlage
Wie wird der Betriebsrat gewählt?	§ 28 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§ 14a Abs. 2 BetrVG
Wahlverfahren	
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§§ 30 Abs. 1; 2 Abs. 1 WO, § 5 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§ 31 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§ 33 Abs. 2, 3 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§ 33 Abs. 4 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§§ 30 Abs. 2, 4 Abs. 2, 3 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§§ 30 Abs. 2, 4 Abs. 2 WO

Wahl des Betriebsrats	
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§§ 34 Abs. 3, 23 Abs. 1, 16 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§§ 34 Abs. 3, 23 Abs. 1, 17 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§§ 34 Abs. 3, 23 Abs. 1, 18 WO
Wie wird der Betriebsrat bestellt?	§ 29 Abs. 1, BetrVG



Vereinfachtes Wahlverfahren Einstufig · 5-50 wahlberechtigte Arbeitnehmer

Zeitpunkt	Was ist zu tun?	Rechtsgrundlage
Spätestens 4 Wochen vor Ablauf der Amtszeit des alten Betriebsrats	Der BR bestellt einen dreiköpfigen WV und Vorsitzenden.	§§ 16 Abs. 1, 17a BetrVG
Unverzüglich nach der Bestellung (innerhalb von drei Arbeitstagen)	1. Sitzung des WV, Aufstellung der Wählerliste, Berechnung Minderheiten-geschlecht	§§ 2 Abs. 1, 5 WO
Unverzüglich nach der Aufstellung der Wählerliste	Der WV erlässt das Wahlausschreiben.	§ 36 Abs. 2 WO
Innerhalb von 3 Tagen nach Erlass des Wahlausschreibens	Es können Einsprüche gegen die Wählerliste eingelegt werden.	§§ 30 Abs. 2; 36 WO
Bis spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrates	Es können Wahlvorschläge gemacht werden.	§ 14a Abs. 3 Satz 2 BetrVG
Unverzüglich nach der Einreichung von Wahlvorschlägen, bis spätestens eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats	Der WV muss diese prüfen und Ungültigkeit oder Beanstandungen schriftlich und begründet dem Listenvertreter mitteilen.	§ 36 Abs. 5 WO
Eine Woche vor der Wahlversammlung	Bekanntmachung der gültigen Wahlvorschläge	§§ 31 Abs. 2; 36 Abs. 6 WO
Spätestens am Tag vor der Wahlversammlung	Die Entscheidung über Einsprüche gegen die Wählerliste muss dem AN, der den Einspruch eingelegt hat, zugegangen sein.	§ 4 Abs. 2 WO

Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats		
Unverzüglich nach Abschluss der Wahl	Der WV zählt die Stimmen aus und fertigt eine Wahlniederschrift an.	§§ 36 Abs. 4, 34, 13 WO §§ 16, 36 Abs. 4, 34, 23 Abs. 1 WO
Unverzüglich nach Auszählung der Stimmen	Der WV informiert die Gewählten.	§§ 17, 34, 23 Abs. 1, 36 Abs. 4 WO
Sobald die Gewählten endgültig feststehen	Der WV gibt die Gewählten bekannt.	§§ 18, 36 Abs. 4, 34, 23 Abs. 1 WO
Vor Ablauf von einer Woche nach dem Wahltag	Der WV hat den neu gewählten BR zur konstituierenden Sitzung einzuberufen.	§ 19 WO



kann vereinfacht werden.

Riester-Rente

Neuer Winter-Schlussverkauf der Lebensversicherer

Die Riester-Rente ist zum Hätschelkind der Lebensversicherer geworden und versetzt sie in Schlussverkaufsstimmung wegen der Umstellung auf Unisextarife. Die Branche meldet Rekordabschlüsse mit Riester-Verträgen. Flankenschutz bekommt sie von Stiftung Warentest und Politik.

Nur in wenigen Fällen gäbe es eine günstigere Altersvorsorge als die Riester-Rente, meint zum Beispiel die Stiftung Warentest. Und: „Die Riester-Rente wird immer noch besser“, versichert die Stiftung. „Zulagen und Höhe des geförderten Beitrags steigen bis zum Jahr 2008 in zwei Stufen an“.

Auch der Gesetzgeber ist voll des Lobs. Jedenfalls freut sich Barbara Hendricks, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundesminister der Finanzen, kräftig über die boomenden Geschäftszahlen der Lebensversicherer. Die Abschlüsse der Anbieter von privaten Altersvorsorgeverträgen – gemeint sind Riester-Verträge – haben sich in den ersten neun Monaten des laufenden Jahres mit 542.000 solcher Policen im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt, freut sich die Politikerin.

„Die Riester-Rente entwickelt sich immer mehr zu einer Erfolgsstory“, kommentierte denn auch Walter Theißen, Vorstandsvorsitzender der AMB Generali Holding AG, die entsprechende Geschäftsentwicklung in seinem Haus. Die Lebensversicherer der Gruppe – AachenMünchener, Cosmos, Generali und Volksfürsorge – haben in den ersten neun Monaten des laufenden Jahres rund 130.000 Riester-Verträge verkauft. Das entspricht einem Plus von rund 90 Prozent gegenüber der Vorjahresvergleichszeit, wie das Unternehmen schreibt. Damit beansprucht die AMB Gruppe die Marktführerschaft bei Riester-Policen.

Die klassische Riester-Rente der AachenMünchener Lebensversicherung ist überdies ganz hervorragend. Das jedenfalls bescheinigte ihr das Analyse- und Beratungshaus Franke & Bornberg.

Auch die Allianz Lebensversicherungs-AG spricht eindeutig von einer Renaissance in punkto Riester. Sie hatte wie andere große Versicherer auch frühzeitig auf die Riester-Rente gesetzt, musste aber dabei wie die Branche insgesamt Schwächephasen überstehen. Doch das Blatt hat sich gewendet. Seit Jahresbeginn 2005 wurden bei den Stuttgartern 100.000 neue Riester-Verträge abgeschlossen. Das waren sieben Mal mehr als in der gleichen Vorjahreszeit.

„Die Riester-Rente befindet sich klar im Aufwind. Seit Anfang des Jahres ist das Interesse von Monat zu

Riester-Förderung der Altersvorsorge

Jahr	Grundzulage	Zulage pro Kind	Förderhöchstbetrag bzw. Sonderausgaben pro Jahr	Mindest-Eigenbeitrag	Sockelbeitrag ohne / 1 Kind / mehr Kinder		
2002 u. 2003	38 €	46 €	525 €	1 Prozent ¹	45 €	38 €	30 €
2004	76 €	92 €	1050 €	2 Prozent ¹	45 €	38 €	30 €
2005	76 €	92 €	1050 €	2 Prozent ¹	60 €		
2006 u. 2007	114 €	138 €	1575 €	3 Prozent ¹	60 €		
Ab 2008	154 €	185 €	2100 €	4 Prozent ¹	60 €		

¹ = des beitragspflichtigen Einkommens des Vorjahres

Quellen: Altersvermögensgesetz 2001, Alterseinkünftegesetz 2004

Wer noch bis zum 31. Dezember 2005 einen Riester-Vertrag abschließt und einen entsprechenden Eigenbeitrag leistet, komme noch in den Genuss der vollen steuerlichen Förderung für das Gesamtjahr, wirbt Barbara Hendricks.

Monat gewachsen“ erklärte Hansjörg Cramer, Vertriebsvorstand der Allianz Leben. Und freiwillige Vorsorge sei allemal besser als jede Konstruktion einer privaten Zwangsrente, die immer wieder ins Gespräch kommt.

Die Hamburg-Mannheimer Versicherungs-AG (HM) meldet ebenfalls kräftige Erfolge beim Verkauf von Riester-Renten. Bis zum Ende des dritten Quartals hat dieser Versicherer der Ergo Versicherungsgruppe knapp 45.000 neue Riester-Verträge seinem Bestand zuführen können. Das entspricht einem Zuwachs von 143,3 Prozent gegenüber der gleichen Vorjahreszeit und einem Marktanteil von nunmehr 9,8 Prozent.

Für die Ergo Versicherungsgruppe insgesamt, zu der noch die Victoria und D.A.S. Versicherungen sowie die DKV zählen, bezifferte der HM-Vorstandsvorsitzende Götz Wricke den Marktanteil beim Riester-geschäft auf 15,6 Prozent.

Stiftung empfiehlt auch andere Verträge

Zahlenmäßig haben die Lebensversicherer bei Riester die Nase vorn. Ihre Rente ist den Erkenntnissen der Stiftung Warentest zufolge die am weitesten verbreitete Form der Riester-Verträge. Riester-fähige Fonds- und Bankspargpläne sind aber nach Ansicht der Stiftung keineswegs uninteressant. Welcher Vertragstyp im Einzelfall richtig ist, hänge vielmehr vor allem vom Alter beim Einstieg in die Riester-Rente ab, meinen die Berliner Tester.

Wer noch zwanzig Jahre und mehr bis zum Ruhestand habe, fahre mit einem Riester-Fondssparplan sehr gut. Jedenfalls biete dieser die beste Renditechancen. Auch entsprechenden Bankspargplänen zeigt sich die Stiftung nicht abgeneigt. Deren Renditechancen seien zwar geringer. Doch seien Bankspargpläne sicher und flexibel. Insbesondere für ältere Sparer seien diese daher eine gute Alternative.

Auf solche Riester-Verträge hat die gesetzlich verordnete Umstellung auf Unisextarife zum 1. Januar 2006 keine Auswirkung. Für Lebensversicherer dagegen, die stets biometrische Risiken wie Tod oder Langlebigkeit abdecken, spielt diese dagegen eine Rolle. Das heißt, dass Riester-Renten ab dem 1. Januar 2006 für Männer teurer werden.

Bislang mussten Frauen wegen ihrer höheren Lebenserwartung für die gleiche Rente etwas mehr bezahlen als Männer. Künftig zahlen Männer dieselben Beiträge wie Frauen. Die anstehende Tarif-Umstellung hat daher auch eine gewisse Männer-Schlussverkaufsstimmung bei den Lebensversicherern ausgelöst. Diese wiederum lässt bis zum Jahresende hier noch ein weiteres, kräftiges Wachstum der Branche erwarten.

mig

Eigenheimzulage

Das Ende naht

Die Eigenheimzulage zur Förderung des Wohnungsbaus ist am Ende. Zum 1. Januar 2006 soll sie ersatzlos gestrichen werden. So steht es im Koalitionsvertrag der großen Koalition von CDU/CSU und SPD. Wer sich mit dem Gedanken trägt, ein Haus oder eine Eigentumswohnung zu erwerben, muss sich also sputen, wenn er die Eigenheimzulage in seine Finanzierungsrechnung einbezogen hat. Doch vom Stichtag sollte sich niemand unter Druck setzen lassen, meint Andreas J. Zehnder, Hauptgeschäftsführer des Verbandes der Privaten Bausparkassen e.V. in Berlin. Denn wer auf die Schnelle das falsche Objekt erwerbe, könnte sich später mit Folgekosten konfrontiert sehen, „die den Wert der Eigenheimzulage leicht übersteigen können“.

Die Zulage beträgt maximal 1.250 Euro im Jahr und wird acht Jahre lang gezahlt, wie der Bundesverband deutscher Banken e.V. schreibt. Für jedes Kind kommen noch einmal 800 Euro im Jahr hinzu. Das summiert sich bei Familien mit zwei Kindern auf 22.800 Euro. Gefördert werden aber nur Familien, deren Einkommen im Jahr der Anschaffung und im Jahr zuvor 70.000 Euro – bei Ehepaaren 140.000 Euro – nicht übersteigt. Pro Kind dürfen 30.000 Euro mehr verdient werden, ohne den Anspruch auf die Zulage zu verlieren.

Versicherungsteuer

Die Erhöhung im Visier

Versicherungsteuer und Umsatzsteuer sollen zum 1. Januar 2007 von bisher 16 auf künftig 19 Prozent steigen. Das jedenfalls schwebt dem neuen Bundesfinanzminister Peer Steinbrück vor. Für den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) sind diese Pläne allerdings „standortfeindlich“. Denn allein die Anhebung der Versicherungsteuer um drei Prozentpunkte führe rein rechnerisch zu einer Mehrbelastung der gewerblichen Wirtschaft um rund 1,6 Mrd. Euro jährlich. Dabei ist die Versicherungsteuer – anders als die Umsatzsteuer – nicht als Vorsteuer abzusetzen. Letzteres aber fordert der GDV als Mindestkompensation für die geplante Steueranhebung. Mit dieser Erhöhung schließt Deutschland zu Finnland und Italien auf, die nach Angaben des Branchendienstes „map-fax“ vom 18. November des Jahres bislang einsame Spitze bei der Versicherungsteuer sind. Die übrigen EU-Staaten begnügen sich größtenteils mit erheblich geringeren Steuersätzen.

Mindestrückkaufswerte

Musterschreiben vom BdV

Um mögliche Ansprüche aus gekündigten Kapitallebens- und Rentenversicherungen nicht zu verlieren, rät der Bund der Versicherten e.V. (BdV) allen Ex-Versicherungsnehmern, sofort schriftlich mit ihrem einstigen Lebensversicherer Kontakt aufzunehmen. Denn diesen Ansprüchen droht die Verjährung. Dass die Versicherer darauf

hinarbeiten könnten, befürchtet der Bund. Doch mit einem Schreiben werde die Verjährung „bis zum Eingang der schriftlichen Entscheidung des Versicherers gehemmt“, betont BdV-Geschäftsführerin Lilo Blunck. Um jede Verschleppungstaktik der Versicherer zu durchkreuzen, empfiehlt der BdV, die Anfrage per Einschreiben mit Rückschein abzusenden. Von der Internetseite des BdV kann ein solches Musterschreiben zusammen mit einem Merkblatt kostenlos heruntergeladen werden.

Hintergrund sind die Urteile des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 12. Oktober des Jahres (Az.: IV ZR 162/03, IV ZR 177/03 und IV ZR 245/03). Danach sind für Policen, die zwischen 1994 und 2001 abgeschlossen und wieder gekündigt oder beitragsfrei gestellt worden sind, Mindestrückkaufwerte Pflicht. Diese Beträge dürften in vielen Fällen über den tatsächlichen Zahlungen der Lebensversicherer liegen. Denn der BGH hält wenigstens 50 Prozent des ungezillmerten Deckungskapitals für angemessen. Und auch den üblichen Stornoabzug bei Kündigung von Lebensversicherungen hat der BGH in diesen Fällen untersagt. Bei enger juristischer Auslegung könnte ein Teil der Ansprüche aber bereits verjährt sein, befürchtet die Verbraucherzentrale Bremen. Denn nach Paragraph 12 Versicherungsvertragsgesetz verjähren Ansprüche gegen einen Lebensversicherer nach fünf Jahren. Allerdings wird dabei ab dem Jahr gerechnet, in dem die Leistung verlangt werden kann.

Betriebliche Altersversorgung

Der Arbeitgeber entscheidet

Den Versorgungsträger für die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten bestimmt der jeweilige Arbeitgeber. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das am 19. 7. 2005 noch einmal festgeklopft (Az.: 3 AZR 502/4). So haben zwar die Arbeitnehmer seit dem 1. Januar 2002 nach Paragraph 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) einen Rechtsanspruch darauf, dass ihr Arbeitgeber bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung aus ihrem Entgelt für eine betriebliche Altersversorgung verwendet.

Doch bietet der Arbeitgeber als Durchführungsweg eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, dann ist der Arbeitnehmer daran gebunden. Nur wenn diese Durchführungswege nicht zur Verfügung stehen, können die Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Aber bei welchem Versicherungsunternehmen diese abgeschlossen wird, bestimmt ebenfalls der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer können lediglich fordern, dass dabei die Voraussetzungen für die so genannte Riesterförderung nach den Paragraphen 10a und 82, Absatz 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden.

Lebensversicherungsrating

Oft groß und leistungsschwach

Die Haupttrubrik „Absturz der Big Player“ im 13. m-rating des „map-reports“ macht erneut deutlich, dass die Größe eines Lebensversicherers nicht unbedingt für die Kunden

von Vorteil ist. Von den Markt Giganten erzielten ein hervorragendes „mmm“ lediglich „Branchenmusterknabe Debeka und Marktführer Allianz“, heißt es im Begleittext zur Zahlenübersicht im „map-report 610-611“. Dabei liegt die Debeka mit Abstand ganz vorn. Die übrigen Größen des Marktes erreichten in der aktuellen Studie bestenfalls ein bescheidenes „m“. Nur die R+V Versicherung brachte es auf zwei „m“. Dagegen stehen die kleineren Lebensversicherungsanbieter wie Asstel, HUK-Coburg, Cosmos, DEVK a.G. und Süddeutsche mit drei „m“ neben Debeka und Allianz Leben auf dem Siegerpodest. Geringe Verwaltungskosten, kräftige Zuführungen zur Rückstellung für Beitragsrückerstattung und hohe Nettorenditen der Kapitalanlagen sowie glänzende Ablaufleistungen, geringe Kündigungsquoten und relativ wenige Prozesse mit der Kundschaft sorgen dafür.

Allianz Versicherungs-AG

Neue Gesellschaft für deutsches Industriegeschäft

Die Umstrukturierung der Allianz Gruppe geht weiter. So soll im Laufe des nächsten Jahres das deutsche Industriegeschäft der Allianz Versicherungs-AG mit den Aktivitäten der Allianz Marine & Aviation in einer rechtlich eigenständigen Erstversicherungsgesellschaft zusammengefasst werden. Diese Gesellschaft bleibt aber „integraler Bestandteil“ und – mit dem Fokus auf das großvolumige Industriegeschäft – eines der Kerngeschäftsfelder der Allianz.

Die gesamten Versicherungsaktivitäten der Allianz in Deutschland werden unter einer neu zu schaffenden Deutschland Holding gebündelt, wie die Allianz bereits im September des Jahres angekündigt hat. Gleichzeitig werden die verschiedenen Vertriebsorganisationen der einzelnen Allianz-Unternehmen in eine gesonderte Vertriebsgesellschaft eingebracht, die ebenfalls unter dem Dach der neuen Allianz Deutschland AG arbeiten wird. Außerdem wird die bisherige regionale Struktur der Sachgruppe Deutschland und der Niederlassungen der Allianz Leben sowie der Allianz Private Krankenversicherung durch vier Vertriebs- und Dienstleistungsgebiete ersetzt:

- Nordwest mit Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen,
- Nordost mit Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Thüringen,
- Südwest mit Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg sowie
- Südost, das nur aus Bayern besteht.

Die im Zuge des Umbaus der Allianz zu einer Societas Europaea geplante komplette Eingliederung der italienischen Tochtergesellschaft Riunione Adriatica di Sicurtá (RAS) ist bislang erfolgreich verlaufen. Jedenfalls haben die RAS-Aktionäre weitgehend das Barangebot der Allianz angenommen. Damit hält die Allianz AG nun 76

Prozent der Stammaktien und 71 Prozent der Vorzugsaktien der RAS. Die übrigen Aktionäre der RAS können ihre RAS Aktien in entsprechende Allianz-Papiere umtauschen. Das genaue Umtauschverhältnis wird Mitte Dezember festgelegt, wie die Allianz ergänzend mitteilt.

Asstel Versicherungsgruppe

Neuer Vertriebspartner eBay

Die Asstel Versicherungen, Direktversicherer der Gothaer Versicherungsgruppe, haben einen neuen Vertriebspartner: die deutsche Plattform von eBay. Schon in Kürze wird das komplette Angebot der Asstel Versicherungen den deutschen eBay-Nutzern zur Verfügung stehen. Allein im Oktober besuchten mehr als 17 Millionen Nutzer die Seiten von eBay Deutschland. „Wir wollen auch künftig im Privatversicherungsgeschäft überproportional wachsen“, erklärte dazu Asstel-Vorstandssprecher Gerd Schulte am 23. November in Köln. Und „die Service- und Leistungsangebote von Asstel passen zu eBay“, ergänzte Patrick Boss, Senior Director Category und Seller Management eBay. Zu diesem Zweck wird eine gemeinsame Partnerplattform geschaffen, auf der Policen direkt abgeschlossen werden können. Schon seit längerem arbeitet Asstel beim Policenvertrieb mit der Direktbank ING Diba und seit 2004 auch mit dem Kaffeeröster Tchibo zusammen. *mig*

Axa Versicherungen

Vertriebsausgliederung auf Eis

Der deutsche Axa Konzern hat seine Planung, den gesamten Vertrieb in eine eigenständige Gesellschaft zu überführen, vorläufig auf Eis gelegt. Auf der Jahrestagung des Ausschließlichkeitsvertriebs in Frankfurt erklärte Eugène Teysen, Vorstandsvorsitzender des Axa Konzerns AG: „Nach ausführlicher Prüfung der Vor- und Nachteile einer Verselbständigung unserer Vertriebsorganisation sind wir zu der Überzeugung gekommen, dass eine Ausgründung derzeit keine Priorität hat.“ *mig*

Clerical Medical

Aus MLP wird Heidelberger Leben

Die Clerical Medical Europe Financial Services BV (CM) will ihre Position in Deutschland kräftig ausbauen. Basis dazu ist die vom Heidelberger Finanzdienstleister MLP AG übernommene Lebensversicherungsgesellschaft, die voraussichtlich als „Heidelberger Leben“ firmieren wird. Bis 2009 soll der gemeinsame Marktanteil im Neugeschäft „von derzeit drei auf fünf Prozent gesteigert werden“. Damit streben die Briten im Vermittlermarkt einen Zuwachs von sieben auf zwölf Prozent an. Unabhängigen Vermittlern bietet CM nun in Gestalt der CM Academy

Schulung und Weiterbildung an. Die mobile Akademie ist sozusagen eine Fortsetzung der Roadshow im September des Jahres. Lehrinhalte sind zunächst die EU-Vermittlerrichtlinie und die nachhaltigen Veränderungen auf dem Versicherungsmarkt. Veranstaltungsorte der Akademie sind Berlin, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Kassel, Köln, Leipzig, München, Münster, Nürnberg und Stuttgart.

Hannoversche Leben

Preissenkung bei Risiko und BUZ

Die Hannoversche Lebensversicherung AG hat ihre Prämien für Risiko- und Berufsunfähigkeitsschutz gesenkt. Risikoversicherungsbeiträge wurden um bis zu 40 Prozent reduziert. Das habe die Nachfrage nach Risikolebensversicherungen in den zurückliegenden vier Monaten verdreifacht, heißt es aus Hannover. Ab sofort gibt es auch den zusätzlichen Berufsunfähigkeitsschutz (BUZ) billiger. Und dabei beteiligt sich die Hannoversche ohnehin schon an den Kosten, die einem Kunden für Bedarfsanalyse und Leistungsprüfung durch Verbraucherschützer entstehen. Das macht kein anderer Versicherer, betonen die Hannoveraner.

Victoria Versicherung

Professor Miegel im Turm

Die Victoria Versicherungen haben ihre Ziele erreicht: Ergebnissteigerung und verringerte Kosten. „Über alle Gesellschaften hinweg werden sie bei gleichbleibender Schaden- und Kapitalmarktentwicklung das laufende Geschäftsjahr mit dem angestrebten Ergebnis von mehr als 200 Millionen abschließen“, erklärte Michael Rosenberg, Vorstandsvorsitzender der Victoria Versicherung, am 23. November in Düsseldorf. Im Jahr zuvor waren 168 Mill. Euro erwirtschaftet worden. Auch die Vorgaben zur Kostensenkung von 140 Mill. Euro jährlich innerhalb von drei Jahren wurden erreicht. Dabei wurden allerdings 570 Arbeitsplätze – „sozialverträglich“, wie Rosenberg betonte, – abgebaut. Dieses Programm wird weitergeführt. Die Sparvorgaben für die kommenden Jahre liegen sogar bei 200 Mill. Euro.

Professor Meinhard Miegel, geschäftsführender Vorstand und Leiter des iwg in Bonn, erkannte bei diesem Pressegespräch im Düsseldorfer Turm der Victoria die Welt vor einer epochalen Änderung. Noch nie zuvor sei die Bevölkerung insgesamt wirklich alt geworden. Außerdem habe der Mensch früher bis zu seinem Tod gearbeitet. Und auch in der Neuzeit habe er nur kurze Zeit zum Genuss seiner Rente gehabt. Nun aber werde die Menschheit immer älter und müsse diesen Zustand vorfinanzieren. Darauf sei aber weder der Einzelne noch die Gesellschaft als Ganzes eingestellt. Eine Konsequenz daraus hält Miegel für unstrittig: Der Staat werde künftig nicht mehr als eine Grundsicherung für das Alter bieten können. Der große Rest werde zur Privatangelegenheit des Einzelnen.

Erstversicherer frisch geratet – von Mitte September bis Ende November 2005 –

Unternehmen	Ratingagentur	Note	Bemerkungen
AachenMünchener Leben AachenMünchener Vers.	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Folgeratings, unverändert, Ausblick stabil
Advocard Rechtsschutz	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
Allianz Marine & Aviation	Standard & Poor's	A– (sehr gut)	IFS Folgerating, unverändert, doch auf positive Beobachtungsliste gesetzt ¹
AMB Generali Pensionskasse	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
AXA Gruppe	Standard & Poor's	AA– (ausgezeichnet)	IFS Folgerating, unverändert, Ausblick von stabil auf positiv angehoben
Central Kranken	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
CiV Leben	Fitch	A (stark)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
Clerical Medical Investment Group	Fitch	AA (sehr stark)	IFS Folgerating, unverändert, Ausblick stabil
Concordia Kranken	Assekurata	A+ (sehr gut)	Folgerating, unverändert
Cosmos Leben Cosmos Versicherung	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Erstratings, Ausblick stabil
DBV-Winterthur Leben DBV-Winterthur Kranken	Fitch	A (stark)	IFS Folgeratings, unverändert, Ausblick stabil
Envivas Kranken	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
Generali Leben Generali Versicherung	Standard & Poor's	AA (ausgezeichnet)	IFS Erstratings, Ausblick stabil
Gerling-Konzern Allgemeine Gerling-Konzern Leben	Standard & Poor's Moody's Fitch	A– (sehr gut) BBB (gut) Baa1 BB+	IFS Folgeratings, unverändert, doch beide auf positive Beobachtungsliste gesetzt ¹ ebenso ebenso
Gothaer Allgemeine	Standard & Poor's	A– (sehr gut)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
HUK-Coburg HUK-Coburg Allgemeine HUK-Coburg Kranken	Assekurata	A++ (exzellent) A+ (sehr gut)	Folgeratings, unverändert
KarstadtQuelle Leben	Standard & Poor's	BBB+ (gut)	IFS Folgerating, von BBB angehoben, Ausblick stabil
LV von 1871	Fitch	A+ (stark)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
Itzehoer Versicherung	Assekurata	A+ (sehr gut)	Erstrating
Nürnberger Leben Nürnberger Versicherung	Standard & Poor's	A (sehr gut)	IFS Folgeratings, unverändert, Ausblick stabil
PB Leben	Fitch	A (stark)	IFS Erstrating, Ausblick stabil
Provinzial Rheinland Leben Provinzial Rheinland Vers.	Assekurata	A++ (exzellent) A+ (sehr gut)	Folgeratings, unverändert
Talanx Gruppe (CiV Leben, PB Leben, neue leben)	Standard & Poor's	AA– (ausgezeichnet)	IFS Folgeratings, unverändert, doch alle auf negative Beobachtungsliste gesetzt ²
VHV Allgemeine	Standard & Poor's	A (sehr gut)	IFS Erstrating bzw. Folgeratings

Aktuelle Urteile

Anhörung des Betriebsrats zur Kündigung eines Arbeitnehmers

Haben die Arbeitnehmer einer Niederlassung nicht an der Betriebsratswahl des Stammbetriebs teilgenommen, braucht der Arbeitgeber den Betriebsrat zur Kündigung eines in der Niederlassung beschäftigten Arbeitnehmers auch dann nicht nach §102 BetrVG anzuhören, wenn es sich bei der Niederlassung nur um einen Betriebsteil handelt, der auch nicht wegen räumlich weiter Entfernung vom Hauptbetrieb als selbständiger Betriebsteil gilt. Die Sozialauswahl ist nicht auf Betriebsteile oder Betriebsabteilungen beschränkt. Allein die räumliche Entfernung von Hauptbetrieb und Niederlassung steht einer betriebsbezogenen Sozialauswahl nicht entgegen, es kann ein Betrieb im Sinne von §23 KSchG gegeben sein. Eine mögliche betriebsverfassungsrechtliche Eigenständigkeit einzelner Betriebsteile steht einer betriebsübergreifenden Sozialauswahl nicht entgegen.

– 2 AZR 577/03 vom 3.6.2004

Anhörung des Betriebsrats zu einer ordentlichen Kündigung

Ein an die Heimatanschrift des Arbeitnehmers gerichtetes Kündigungsschreiben geht dem Arbeitnehmer grundsätzlich selbst dann wirksam zu, wenn der Arbeitgeber dessen urlaubsbedingte Ortsabwesenheit kennt. Eine Verletzung von §102 Abs. 1 BetrVG mit der Folge der Unwirksamkeit der Kündigung liegt nur vor, wenn dem Arbeitnehmer bei der ihm obliegenden Einleitung des Beteiligungsverfahrens ein Fehler unterläuft. Mängel, die im Verantwortungsbereich des Betriebsrats entstehen, führen grundsätzlich nicht zur Unwirksamkeit der Kündigung wegen fehlender Anhörung; dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber im Kündigungszeitpunkt weiß oder erkennen kann, dass der Betriebsrat die Angelegenheit nicht fehlerfrei behandelt hat. Mögliche Mängel bei der Beschlussfassung des Betriebsrats berühren deshalb grundsätzlich die Ordnungsgemäßheit des Anhörungsverfahrens nicht.

– 2 AZR 461/03 vom 24.6.2004

Anfechtung einer Betriebsratswahl

Die bei einem selbständigen Frachtführer beschäftigten Fahrer sind mangels arbeitsvertraglicher Beziehung keine Arbeitnehmer des Transportunternehmers, für das die Transportaufträge erledigt werden. Sie sind deshalb bei der für die Anzahl der Betriebsratsmitglieder maßgeblichen Belegschaftsstärke des Transportunternehmens nach §9 BetrVG nicht zu berücksichtigen.

– 7 ABR 38/03, Beschluss vom 21.7.2004

Mitbestimmung bei der Festlegung der Dauer der betrieblichen Berufsausbildung

In einem Tarifvertrag über die Mitbestimmung in reinen Ausbildungsbetrieben können den Auszubildendenvertretungen vom Betriebsverfassungsgesetz abweichende Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte zuerkannt werden. Zur Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung im Sinne von §98 Abs. 1 BetrVG gehört auch die Festlegung der Dauer der Ausbildung. Bei der Entscheidung des Arbeitgebers, für bestimmte Ausbildungsberufe künftig generell eine nach Maßgabe des §29 Abs. 2 BBiG verkürzte Ausbildung vorzusehen, hat der Betriebsrat oder eine mit gleichen Rechten ausgestattete tarifliche Auszubildendenvertretung nach §98 Abs. 1 BetrVG mitzubestimmen.

– 1 ARB 28/03, Beschluss vom 24.8.2004



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 Wehrhahn 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 Grundwehrdienstleistende
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**