

Ausgabe 1/2006

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

Tarifrunde 2006

Regional-
konferenz Mitte

Aktuelle Urteile
Recht

Versicherungen



Grüße aus Düsseldorf

„Wer das Ziel kennt,
kann entscheiden;
Wer entscheidet, findet Ruhe;
Wer Ruhe findet, ist sicher;
Wer sicher ist, kann überlegen;
Wer überlegt, kann verbessern.“

Konfuzius



www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Financial Markets Service Bank	1
▶ Interview mit Heinz Buff	2
▶ Tarifrunde 2006 und „Banken 2015“ dominierende Themen der Ersten Regionalkonferenz Mitte	3-4
▶ Die Bedeutung des § 87 BetrVG für die Betriebsratsarbeit	5-6
▶ Aktuelle Urteile	7
▶ Tarifrunde Banken 2006	8-9
▶ Recht	10-12
▶ Versicherungen	13-14
▶ Haben Sie Ihren DBV-Newsletter abonniert	15
▶ Organisation	16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

KREUSER Hanns-Peter – Verhandlungsführer
 BETZEN Sigrid
 BECKMANN Helmut
 BIELMEIER Erwin
 HASELMANN Werner
 HEINRICH Norbert
 HOFMEISTER Stephan
 JOBS Petra
 KAURISCH Christina
 KRAUß Christine
 KOCH Friedrich
 MACHON Udo
 PFAUNTSCH Eva
 RUCK Karin
 SCHEPER Hartwig
 SZUKALSKI Stephan
 TEUWEN Marie-Luise
 ZANDER Ralf

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
 ALBRECHT Thomas
 BENTERBUSCH Heinz Norbert
 BRAUNE Waltraud
 BURSCHI Friedhelm
 HINKE Norbert

VERSICHERUNGSGEWERBE

MAURACHER Martin – Verhandlungsführer
 BETZEN Sigrid
 CABLITZ Hartmann
 HÜTTE Friedrich W.
 RUCK Karin
 SOMMER Rose-Maria



Tarifrunde privates Bankgewerbe 2006

Martin Mauracher

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe lag die 3. Verhandlungsrunde des privaten Bankgewerbes noch vor uns.

Aufgrund der Defensivstrategie der Arbeitgeber in den vorhergehenden Runden war die Wahrscheinlichkeit groß, dass es auch in der 3. Runde keinen Abschluss geben wird. Und tatsächlich wurde während des Verhandlungstages am 21. Juni ein weiterer 4. Verhandlungstermin für den 13. Juli vornotiert.

Das erste Angebot des Arbeitgebers lag bei einer stufenweisen linearen Erhöhung von 2 % ab 01.01.2007 und weiteren 1 % ab 01.01.2008 bei einer Gesamtlaufzeit von 28 Monaten. Ein für die Tarifkommission des DBV niederschmetterndes Signal. Um Mitternacht und nach vielen Detailverhandlungen ist letztendlich dann doch der Durchbruch gelungen. **Das Ergebnis sehen Sie in unserer Beilage zu diesem „Finanzdienstleister“.**

Es ist ein durchwachsendes Ergebnis, welches einen Forderungsverzicht auf beiden Seiten widerspiegelt. Dass wir den Vorruhestands-Tarifvertrag verlängern konnten, war uns ein großes Anliegen. Im Zusammenhang mit der Ausweitung der Langzeitkonten hätten wir uns mehr „Lebensnähe“ gewünscht. Starke politische Überlegungen von anderer Gewerkschaftsseite haben das verhindert.

Die Gehaltserhöhung ist ein erster zaghafter Schritt dahin, dass die Menschen, welche am Wertschöpfungsprozess maßgeblich beteiligt sind, auch wieder beteiligt werden, wenn es an die Verteilung der Werte geht. Die Balance zwischen Arbeitnehmer und Kapitalgeber in diesem Punkt scheint uns allerdings bei weitem noch nicht ausgewogen. Hier gibt es noch viel zu tun – unterstützen Sie uns dabei – **sie wissen ja...**



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: Karin Ruck, Frankfurt;
 Friedrich-W. Hütte und Martin Mauracher,
 Düsseldorf

Ständige Mitarbeiter:
 Martin Mauracher, F. W. Hütte, Sigrid Betzen
 Fotos: Fotoarchiv MEV – DBV-Archiv
 Postanschrift: Der Finanzdienstleister
 Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
 Satz + Druck:

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

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem
 umweltfreundlichem Papier
 Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis:
 Einzelheft EURO 1,25
 Jahresbezug EURO 2,50
 jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für
 Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis
 im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 2 mal jährlich

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.



Gerhard Titz

Financial Markets Service Bank

von Gerhard Titz –
Aufsichtsrat und freigestelltes BR Mitglied der FMS-Bank

Lassen Sie mich einen Blick zurück in die kurze Vergangenheit der FMSB machen, damit die gegenwärtige Lage besser zu verstehen ist:

Die FMSB wurde am 01.04.2000 durch die Zusammenführung der PROBANK mit dem Wertpapier- und Devisenabwicklungsbereich der HVB AG als unabhängige rechtliche Entität gegründet. 100%iger Eigentümer ist die HVB AG. Mitarbeiter (HVB ca. 525 MA, PROBANK ca. 220 MA) und Systeme (Prosec der PROBANK und MaBOSS der HVB) wurden der FMSB bei Gründung als „Gründungsmitgift“ geschenkt. Das erklärte Ziel bzw. der Auftrag der neuen Bank war am attraktiven Outsourcing Markt teilzunehmen. Die IT „Altlasten“ sollten bis zum 1.Quartal 2002 durch ein einheitliches mandantenfähiges WPS-System abgelöst werden. Anders als bei einer klassischen Firmengründung unterlag die Wahl der IT-Systeme starken Zwängen. Aus dem Legacy System der HVB konnte die FMSB sich nie lösen. Während der ersten Jahre wickelte die FMSB neben der Mutter auch mehrere andere Mandanten (z.T. konzernangehörig) ab. Hierzu bediente man sich dem ehemaligen Prosec System.

Für jeden Kunden gab es einen eigenen separaten Klon. Eine einheitliche mandantenfähige System-Plattform gab es nicht. Als Resultat ist zu sehen, dass sich die FMSB kontinuierlich aus dem Transaktionsmarkt zurückgezogen hat. Derzeit konzentriert man sich auf die HVB als einzigen Kunden. Die FMSB erbringt für diesen Kunden einen **qualitativ wettbewerbsfähigen Service**. Rückblickend auf die Jahre seit 01.04.2000 lässt sich auch sagen, dass es substanzielle Effizienzsteigerungen aufgrund umfangreicher Restrukturierungen gegeben hat. So liegt die gegenwärtige Zahl der Mitarbeiter bei 555 MA. Eine weitere Kostendegression ist mit der bestehenden Organisationsform nicht mehr möglich.

Bedingt durch den Zusammenschluss der HVB mit der italienischen UniCredit sowie der damit einhergehenden Divisionalisierung ist eine mandantenfähige Plattform eine absolute Notwendigkeit.

Die HVB reagierte darauf bereits mit der Ankündigung einer weiteren organisatorischen Neuerung. Wie einer Presseinformation vom 16.03.2006 zu ent-

nehmen war, will die HVB und die I.T.S. (ein Gemeinschaftsunternehmen der HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA und der T-Systems International GmbH) eine strategische Partnerschaft vereinbaren.

Danach wird die HVB wesentliche Teile der Wertpapierabwicklung z.B. das Retailbanking über die I.T.S. auf deren IT-Plattform „GEOS“ ausführen. Komplexe und individuelle Geschäftsvorfälle, z.B. für institutionelle Kunden und das eigene Investmentbanking werden auf Basis der neuen Plattform nach heutigem Kenntnisstand weiterhin durch die FMSB abgewickelt. Die Umsetzung soll bis spätestens Ende 2007 erfolgt sein.

Die FMSB erhält durch diese Neuorientierung die Chance zum Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit. Wir Arbeitnehmervertreter stehen damit am Beginn erneuter Restrukturierungsmaßnahmen, welche wir begleiten und sozialverträglich umsetzen müssen. Dies wird sowohl unsere ganze Kraft beanspruchen, als auch volles Engagement fordern. Unsere Arbeit wird unter verstärktem Fokus der Kolleginnen und Kollegen stehen.

Interview mit Heinz Buff

Vorsitzender der Tarifkommission Genobanken des Deutschen Bankangestellten-Verbandes



Heinz Buff

1. Hr. Buff, Sie sind Vorsitzender der Tarifkommission Genobanken des DBV – wie viele Mitglieder hat Ihre Kommission?

Auf unserer web-site www.dbv-gewerkschaft.de sind die Mitglieder des Privaten Bankgewerbes sowie der Volks- und Raiffeisenbanken (insgesamt 24) aufgeführt. Ich glaube wir haben für den Sektor der Genobanken eine gute „Truppe“ aufgestellt.

2. Stellen Sie sich auf langwierige Verhandlungen ein?

Mit dem Ziel vor Augen, einen guten Abschluss für die Kolleginnen und Kollegen zu erzielen, spielt die Zeit für uns keine entscheidende Rolle. Einzig was zählt ist, was am Ende dabei raus kommt.

3. Stimmen sich mit der Kommission der Privatbanken des DBV eigentlich ab?

Die Forderungen wurden in einer gemeinsamen Sitzung erstellt. Nach der Verkündung der Nichtteilnahme durch den AVR und den getrennten Verhandlungen bleiben wir im Gespräch und stimmen unser Vorgehen ab.

4. Ihr Forderungspaket beinhaltet

- Arbeitszeit
- Gehalt
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitsplatzsicherung
- Sozialleistungen

wozu setzen Sie Ihre Schwerpunkte?

Die Sicherung des Arbeitsplatzes hat für viele Kolleginnen und Kollegen einen hohen Stellenwert, daher ist die Sicherung des Arbeitsplatzes bei uns ein Schwerpunkt, aber auch die Frage nach mehr Lohn – bei steigenden Kosten – ist wichtig bei der Frage der Existenzsicherung. Arbeitszeit ist für mich auch Lebenszeit und daher ist die Gestaltung der Arbeitszeit mehr als nur die Frage der Wochenarbeitszeit. Exemplarisch sei hier der zunehmende Arbeitsdruck erwähnt.

5. Halten Sie an der WAZ von 39 Stunden fest?

Ja, daran halten wir grundsätzlich fest, wobei die nötige Flexibilität nicht ausgeschlossen werden darf.

6. Ungewöhnlich für eine Gewerkschaft ist in diesem Zusammenhang die Forderung nach einer

Öffnungsklausel nach oben bis auf 108% – also bis zu 42 Stunden WAZ; was wollen Sie mit dieser Öffnungsklausel erreichen?

Unser Angebot soll ein Zeichen sein, dass es den Kolleginnen und Kollegen – zur Sicherung des Arbeitsplatzes – nicht an Flexibilität fehlt und sie auch bereit sind, ihren Beitrag zu leisten. Darüber hinaus korrespondiert diese Klausel unmittelbar mit der Forderung nach unbedingter Teilzeitarbeit.

7. Wie reagiert Ihre Gewerkschaft auf die schon dramatische Situation am Lehrstellenmarkt?

Wir müssen uns noch stärker für die Schaffung von Ausbildungsplätzen einsetzen! Vielleicht aber auch noch andere Wege suchen und den Arbeitgebern vorschlagen, denn es ist ja nicht nur eine Frage der Quantität, sondern wir müssen auch die Frage nach der Qualität stellen. Die Zahl der Ausbilder hat sich in den letzten Jahren verringert und hier besteht dann eben auch Handlungsbedarf und die Attraktivität des Berufs Bankkauffrau/-mann muss auch wieder aufgewertet werden.

8. Es ist kein Geheimnis, dass sich unsere Volkswirtschaft nur über Qualität definieren und erfolgreich sein kann. Dazu ist Aus- und Weiterbildung ein zentrales Thema. Womit konfrontieren Sie diesbezüglich die Arbeitgeberseite?

Wir haben hierzu – wie wir meinen – gute Vorschläge entwickelt. Im Kern denken wir an einen Tarifvertrag zur Aus- und Weiterbildung, der mit einem persönlichen Bildungsbudget ausgestattet wird.

9. Die „Genossen“ nehmen nicht an den gemeinsamen Verhandlungen teil und wollen eigene Wege gehen – was ist der Grund und sind Sie traurig darüber?

Es geht nicht darum ob ich traurig bin oder nicht. In einer immer globaler werdenden Welt müssen wir differenziert auf diese Entwicklung reagieren. Für die regional agierenden Banken muss es möglich sein, sich regional zu positionieren. Hier ist es unsere Aufgabe als Gewerk-

schafter, keine Banker „2ter-Klasse“ entstehen zu lassen und dennoch den dem Regionalprinzip verpflichteten Volks- und Raiffeisenbanken die Chance einzuräumen, sich im Wettbewerb zu behaupten.

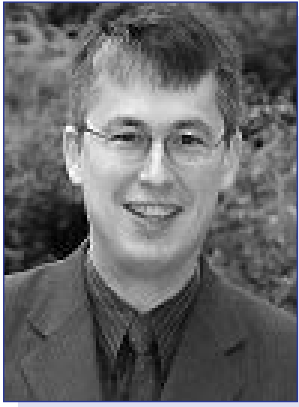
10. Genossenschaftsbanken flüchten zusehends aus dem Flächentarifvertrag. Ist es denn noch vertretbar, in dieser doch sehr heterogenen Landschaft, die Genobanken und die Privatbanken in einen Topf zu werfen?

Es war nie unser Prinzip alles in einen Topf zu werfen. Der Flächentarif ist wichtig, er muss aber den Genobanken die Möglichkeit der Anpassung auf die örtlichen Gegebenheiten geben. Schon die Marktsituation für eine Volksbank im Norden der Republik ist mit der einer Volksbank im Süden nur bedingt zu vergleichen. Um wie viel größer ist dieser Unterschied zwischen den Privatbanken und den Genossenschafts- und Raiffeisenbanken! Ein national oder gar international tätiges Institut zieht sich schnell aus einer „Problemregion“ zurück, die Genobanken bleiben bei ihren Kunden. Dieser Situation müssen wir uns als Gewerkschafter stellen, unsere Mitglieder haben oft nur diese eine Arbeitsstelle, die gilt es zu erhalten – zu Bedingungen welche die Leistung, die von den Kolleginnen und Kollegen täglich erbracht werden, widerspiegeln.

11. Zum Schluss – Sie fordern eine lineare Erhöhung von 5,5% bei einer Laufzeit von 18 Monaten. Auf welche Größenordnung können sich die Banker einstellen?

Hier verhält es sich wie mit dem Fell des Bären – es gilt erst den Bären zu erlegen und dann kann das Fell verteilt werden. Eine Prognose über die Höhe möchte ich hier und heute nicht abgeben.

Wir bedanken uns für das Gespräch und wünschen Ihnen ein gutes Ergebnis in der diesjährigen Tarifrunde.



Stephan Szukalski

Tarifrunde 2006 und „Banken 2015“ dominierende Themen der Ersten Regional- konferenz Mitte

am 22. Mai 2006 in Frankfurt am Main

Unser DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister – wächst! Seit 1989 haben sich die Mitgliederzahlen beinahe verdoppelt. Es gelingt in immer stärkerem Maße, auch in Städten und Regionen neue Mitglieder und Aktive zu gewinnen, in denen nach der

tragen und sind derzeit dabei, eine groß angelegte Neuordnung unserer sieben Regionalverbände vorzubereiten. In einem ersten Schritt wurden anlässlich der Frühjahrstagung 2006 der Regionalverband Mitte mit Sitz in Frankfurt am Main gegründet. Der Regionalverband Mitte spiegelt unser starkes Wachstum gerade am Bankenplatz Frankfurt wieder, und soll vor allem die bessere Betreuung der Mitglieder vor Ort ermöglichen.

zum stellvertretenden Vorsitzenden der Kollege Jürgen Bartoschek (Deutsche Bank AG, Zentrale Frankfurt) gewählt.

Auf Initiative der DBV-Betriebsgruppe der Commerzbank-Zentrale, hatten sich der Vorstand des DBV und das neu gewählte Präsidium des Regionalverbandes entschlossen, im Rahmen einer Regionalkonferenz Mitte, allen interessierten Aktiven in der Region eine Plattform zu bieten. Im Rahmen dessen war eine stärkere Vernetzung der DBV-Aktivitäten im Bereich Mitte, ein Austausch über die Arbeit vor Ort, aber auch ein Bericht der beiden

Zum ersten Vorsitzenden des neuen Regionalverbandes wurde der Kollege Udo Machon (BCB Payments AG/Konzern Postbank),



Arbeitskreis

Neugründung 1952 nur ein kleines Häuflein Unerschrockener und Tapferer die Stellung für unseren DBV hielt, der dieser Tage seinen stolzen 112 Geburtstag feiern durfte.

Die Gremien – Vorstand und Verbandsrat des DBV – wollen dieser Entwicklung Rechenschaft



Plenum

In eigener Sache

Vorstandsmitglieder aus dieser Region über die Aktivitäten des Bundesvorstandes vorgesehen.

An der Veranstaltung, die am 22. Mai 2006 ab 13:00 Uhr im Dorint-Novotel in Frankfurt am Main stattfand, nahmen DBV-Betriebsräte, Aufsichtsräte und Vertrauenspersonen von Banken in Würzburg und Kassel, vor allem aber mit Arbeitsplatz Frankfurt und Eschborn teil.

Seitens des Vorstandes waren Karin Ruck – Bundesvorsitzende des DBV – sowie Stephan Szukalski – stellvertretender Bundesvorsitzender – anwesend. Von der Hauptgeschäftsstelle waren Sigrid Betzen und Martin Mauracher eingeladen und vor Ort.

Frau Ruck ging nach einem Grußwort auf die laufende Tarifrunde 2006 ein und erläuterte den Anwesenden die Forderungen des DBV sowie die Reaktionen der Arbeitgeberseite. Es folgte eine lebhafte Diskussion zu diesem Thema.

Kollege Szukalski, in dessen Vorstandsbereich auch die Finanzdienstleister fallen, zeigte die Entwicklung der Ausgliederung von Servicegesellschaften seit den frühen 1980er Jahren sowie die damit verbundene Tariffucht auf. In einigen Großbanken machen Mitarbeiter von Servicegesellschaften, die keinem tariflichen Schutz mehr unterliegen, mittlerweile 15 % und mehr der Konzernbelegschaft aus. Er antizipierte in seinen weiteren Ausführungen die Weiterentwicklung dieser Tendenz und zeichnete ein „Worst-Case-Szenario“ für die Bankenlandschaft im Jahre 2015 auf. Da ein nicht unerheblicher Teil des Mitgliederzuwachses des DBV aus diesen Servicegesellschaften stammt, sieht sich unsere Gewerkschaft besonders in der Pflicht, hier etwas zu tun. Wir sind nicht bereit, tariflose Bereiche hinzunehmen. Mögliche Antworten von Betriebsräten, vor allem aber auch der Gewerkschaften auf dieses Problem, wurden im Anschluß an den Vortrag diskutiert.

In drei Arbeitsgruppen wurde im weiteren Verlauf neben der „Servicegesellschaften“-Thematik auch „Themen in den einzelnen Häusern“ und „Was erwarten wir vom DBV“ lebhaft bearbeitet, und im Plenum vorgestellt.

Im Nachhinein zeigte sich die neue Spitze des Regionalverbandes zufrieden mit Verlauf und dem Ergebnis der Regionalkonferenz. Wie Kollege Machon ankündigte, plant er auch einen regelmäßigen DBV-„Meinungsaustausch“ oder „Stammtisch“ am Standort Frankfurt ins Leben zu rufen.

Wir sind gespannt, wie sich dies weiter entwickelt, und werden gelegentlich über die weiteren Aktivitäten des Regionalverbandes Mitte, aber auch der anderen sich in den nächsten Monaten neu formierenden Regionalverbände berichten.



Sigrid Betzen, Udo Machon, Karin Ruck, Martin Mauracher



Herr Udo Machon, Frau Karin Ruck



Arbeitskreis

Die Bedeutung des § 87 BetrVG für die Betriebsratsarbeit

von: Wolfgang Schneider

Gäbe es bei den Beteiligungsrechten des Betriebsrats nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Rangfolge, würde ohne Zweifel der § 87 den ersten Platz einnehmen. Es ist zwar jedes Beteiligungsrecht wichtig, wenn es um die konkreten Fragen der betreffenden Regelungsproblematik geht. Der § 87 BetrVG erstreckt sich jedoch auf die Mitgestaltung bei einer Vielzahl von Arbeitsbedingungen im Betriebsalltag. Hinzu tritt die Mitbestimmungsqualität. Es kann daher zu Recht von dem Kernbereich der betrieblichen Mitbestimmung gesprochen werden.

Bereits aus dem Katalog von Regelungstatbeständen des § 87 Abs. 1 BetrVG wird die Bedeutung dieser zentralen Vorschrift sichtbar. Nur beispielhaft sollen hier stichwortartig einige Regelungsbereiche genannt werden, die der Mitbestimmung unterliegen: Arbeitszeitfragen einschließlich der Festlegung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit; Leistung von Überstunden; Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze; Einführung und Anwendung technischer Kontrolleinrichtungen; Arbeits- und Gesundheitsschutz; Fragen der betrieblichen Lohngestaltung.

Ohne Einigung entscheidet Einigungsstelle

Es sind nicht die Regelungskomplexe allein, aus denen sich der

Stellenwert des § 87 BetrVG ergibt. Es kommt entscheidend hinzu, dass in allen Angelegenheiten, die in Absatz 1 dieser Vorschrift aufgeführt werden, gleichberechtigte Mitbestimmung besteht. Das bedeutet: Der Arbeitgeber darf in diesen Regelungsfragen nicht einseitig handeln. Kommt es zu keiner Einigung mit dem Betriebsrat, entscheidet nach § 87 Abs. 2 BetrVG eine Einigungsstelle verbindlich.

Bei der Einigungsstelle handelt es sich um eine Art Schlichtungsstelle, die von Betriebsrat und Arbeitgeber paritätisch besetzt wird und die einen neutralen Vorsitzenden bekommt. In allen Angelegenheiten des § 87 Abs. 1 BetrVG fällt diese Einigungsstelle, wenn es auch in dem Einigungsstellenverfahren zu keiner Einigung kommt, eine verbindliche Entscheidung. Der Einigungsstellenspruch ist für Arbeitgeber und Betriebsrat verbindlich.

Erzwingbares Initiativrecht des Betriebsrats

Die gleichberechtigte Mitbestimmung schließt zugleich grundsätzlich ein erzwingbares Initiativrecht des Betriebsrats ein. Der Betriebsrat ist keineswegs darauf angewiesen, abzuwarten, ob der Arbeitgeber zu bestimmten Fragen beispielsweise der Ordnung des Betriebs oder zu betrieblichen Entgeltfragen Vorstellungen entwickelt und an den Betriebsrat herantritt. Vielmehr kann der Betriebs-

rat auch von sich aus Vorschläge auf den Tisch legen und ihre Verwirklichung fordern. Sperrt sich der Arbeitgeber bzw. kommt es trotz Verhandlungen zu keiner Einigung zwischen den Betriebsparteien, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen.

Beispiel aus der Praxis: WM

Ein aktuelles Beispiel zu § 87 BetrVG: Der Betriebsrat stellt Überlegungen an – vielleicht auch auf Initiative der Belegschaft – wie es ermöglicht werden kann, dass die Arbeitnehmer ein besonders wichtiges Spiel (oder besonders wichtige Spiele, an denen die deutsche Mannschaft beteiligt ist) der Fußballweltmeisterschaft am Bildschirm mitverfolgen können. Eine Möglichkeit könnten etwa darin bestehen, dass Arbeitszeiten verschoben bzw. bei einem Ausfall von Arbeitszeit an einem bestimmten Spieltag diese Zeiten vor- oder nachgearbeitet werden. Wo dies nicht geht, kann es vielleicht so eingerichtet werden, dass im Betrieb an einem Großbildschirm oder in kleineren Betrieben auch durch das Aufstellen mehrerer Fernsehgeräte das betreffende Spiel für die relativ kurze Spielzeit mitverfolgt werden kann.

Es ist jedenfalls grundsätzlich möglich, im Zusammenhang mit den WM-Spielen bei beiderseits gutem Willen der Betriebsparteien eine

Lösung zu finden. Dazu haben sowohl der ver.di-Vorsitzende Bsirske als auch der Arbeitgeber-Präsident Hundt in der Presse aufgerufen (vgl. z. B. „Express“, Kölner Stadtzeitung, vom 14.5.2006). „Die Arbeitszeiten sollten so flexibel gestaltet werden, dass die Spiele verfolgt werden können.“, sagte Bsirske. In dem eigenen Betrieb von Hundt, den Allgaier-Werken, können die ausfallenden Stunden vor- oder nachgearbeitet werden.

Die rechtlichen Grundlagen für eine entsprechende Initiative sind die Regelungen des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb) sowie § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit).

Vereinbarungen aus § 87 BetrVG möglichst als Betriebsvereinbarung

Unabhängig von solchen Beispielen ist festzustellen: Die Rechtsgrundlage des § 87 Abs. 1 gibt dem Betriebsrat ein wichtiges Gestaltungsrecht. Es wird durch einen weiteren wesentlichen Eckpunkt ergänzt. Die zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber im Rahmen des § 87 BetrVG getroffenen Vereinbarungen werden regelmäßig die Rechtsform einer Betriebsvereinbarung erhalten. Das wird allenfalls anders sein, wenn es um einmalige und kurzfristig zu schaffende Ausnahmeregelungen geht. Die eben erwähnte Veränderung der Arbeitszeit aus Anlass von Spielen der WM ist dafür ein Beispiel. Dafür genügt auch eine so genannte Regelungsabsprache.

Ansonsten ist es immer empfehlenswert, Vereinbarungen aus den

Regelungsfragen des § 87 BetrVG in die Form einer Betriebsvereinbarung zu bringen. Erst die Betriebsvereinbarung schafft, vergleichbar einem Tarifvertrag, verbindliches Recht für die Arbeitnehmer (so genannte normative Wirkung). Das bedeutet nicht zuletzt, dass Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung erforderlichenfalls beim Arbeitsgericht einklagbar sind.

Vorrang von Tarifvertrag und Gesetz

An dieser Stelle ist eine Anmerkung zum Verhältnis von Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag sowie von Betriebsvereinbarung und Gesetz zu machen. Der Gesetzgeber hat in § 87 Abs. 1 BetrVG bestimmt, dass Gesetz und Tarifvertrag den Vorrang vor einer Betriebsvereinbarung haben (Vorrangprinzip). Eine allgemeine Abgrenzungsregelung enthält § 77 Abs. 3 BetrVG. Danach dürfen Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, es sei denn, dass der Tarifvertrag ergänzende Bestimmungen auf der betrieblichen Ebene zulässt.

Diese relativ weite Abgrenzung ist in § 87 BetrVG zu Gunsten der Betriebsvereinbarung enger gezogen worden. Nach § 87 Abs. 1 Eingangssatz tritt eine Regelungssperre für die Mitbestimmung und damit für eine Betriebsvereinbarung nur ein, wenn die betreffende Angelegenheit, wie beispielsweise Grundsätze über die Gruppenarbeit oder die Ausgestaltung von Leistungsentgelten, tariflich geregelt ist, und zwar abschließend. Sobald die tarifliche Bestimmung dem Arbeitgeber einen Regelungsspielraum lässt, greift die

betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 BetrVG ein.

§ 87 BetrVG – Kernbereich der betrieblichen Mitbestimmung

Der Gesetzes- und Tarifvorrang zeigt zugleich, dass die betriebliche Mitbestimmung nicht isoliert zu sehen ist. Das Betriebsverfassungsrecht steht in einem austarierten System des Arbeitsrechts. Vor allem bei der Lohnpolitik muss die Gestaltungsmacht eindeutig bei den Tarifvertragsparteien liegen. Für die Betriebsparteien, also für Arbeitgeber und Betriebsrat, bleiben genügend Handlungs- und Regelungsräume bei den betrieblichen Arbeitsbedingungen einschließlich der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe sowie anderen Fragen des Arbeitsalltags. Die wichtigste Rechtsgrundlage zu einer Mitgestaltung des Betriebsrats ist dabei § 87 BetrVG, der Kernbereich der betrieblichen Mitbestimmung.

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

Aktuelle Urteile

„Turboprämie“: Arbeitgeber müssen auf Wahlrecht zwischen Abfindungs- anspruch und Kündigungsschutzklage hinweisen

BAG 3.5.2006, 4 AZR 189/05

Arbeitgeber dürfen in kollektiven Regelungen für den Verlust eines Arbeitsplatzes eine Abfindung in Aussicht stellen und den Anspruch davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt (so genannte „Turboprämie“). Da eine solche Regelung eine Verhaltenssteuerung bezweckt, scheidet der Abfindungsanspruch nur aus, wenn der Arbeitnehmer sein Wahlrecht zwischen dem Abfindungsanspruch und dem Kündigungsschutzverfahren kennt und er sich für die Kündigungsschutzklage entscheidet.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin war bei der beklagten katholischen Gemeinde als Kindergärtnerin beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag nahm die Beschlüsse der Bistums-KODA (Kommission zur Ordnung des Diözesanen Arbeitsvertragsrechts) in Bezug. Nach der Rationalisierungsschutzordnung der Bistums-KODA erhalten Mitarbeiter, denen auf Grund der Stilllegung oder Auflösung einer Einrichtung gekündigt wird, eine Abfindung, wenn sie keine Kündigungsschutzklage erheben.

Die Beklagte beschloss, den Kindergarten, in dem die Klägerin beschäftigt war, zu schließen und kündigte deshalb das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin. Dabei wies sie nicht auf die Abfindungsregelung der Rationalisierungsschutzordnung hin.

Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage und machte im Laufe des Verfahrens hilfsweise den Abfindungsanspruch geltend. Die Beklagte bestritt bis zuletzt die Anwendbarkeit der Abfindungsregelung. Nachdem das ArbG die Kündigungsschutzklage rechtskräftig abgewiesen hatte, wies das LAG auch den Antrag auf Zahlung der Abfindung ab. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte Erfolg.

Die Gründe:

Die Klägerin hat gegen die Beklagte aus der Rationalisierungsschutzordnung der Bistums-KODA einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Eine solche kollektive Regelung, die die Zahlung einer Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes von der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig macht, ist außerhalb von Sozialplänen regelmäßig zulässig. Durch sie wird freiwillig ein auflösend bedingter Anspruch begründet.

Entgegen der Auffassung des LAG steht dem Abfindungsanspruch der Klägerin nicht entgegen, dass diese eine Kündigungsschutzklage erhoben hat. Die streitige Abfindungsregelung verfolgt erkennbar den Zweck, das Verhalten der Arbeitnehmer dahingehend zu steuern, dass diese von der Erhebung einer Kündigungsschutzklage absehen. Die Regelung schließt deshalb einen Abfindungsanspruch nur dann aus, wenn für den Arbeitnehmer erkennbar ist, dass er tatsächlich ein Wahlrecht zwischen dem Abfindungsanspruch und einem Kündigungsschutzverfahren hat, und er die letztere Möglichkeit wählt.

Die Beklagte hat die Klägerin im Zusammenhang mit der Kündigung nicht auf ihr Wahlrecht zwischen einem Abfindungsanspruch und einem Kündigungsschutzverfahren hingewiesen. Es gibt auch keine Anhaltspunkte dafür, dass das Wahlrecht für die Klägerin aus anderen Gründen erkennbar war. Das gilt um so mehr, als dass die Beklagte bis zuletzt die Anwendbarkeit der Rationalisierungsschutzordnung bestritten hat.

Verlag Dr. Otto-Schmidt vom 09.05.2006
Quelle: BAG PM Nr.31 vom 3.5.2006

Tendenzbetrieb: Kirchenaustritt kann Arbeitslosengeldsperre rechtfertigen

LSG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 30.03.2006 - L 1 AL 162/05

Arbeitnehmer, die zur Verwirklichung der Religionsfreiheit ihren Arbeitsplatz aufgeben, erhalten nur dann keine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld, wenn die Religionsfreiheit schwerer wiegt als die Funktionsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung.

Eine Versicherte war seit vielen Jahren bei einem Krankenhaus angestellt, das dem Deutschen Caritas-Verband angeschlossen ist. Für ihren Arbeitsvertrag galten die Richtlinien des Verbandes die vorsehen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus der katholischen Kirche austreten, nicht weiterbeschäftigt werden.

Wenige Tage nach dem die Versicherte aus der Kirche ausgetreten war und mitgeteilt hatte, dass sie ihre Entscheidung nicht rückgängig machen werde, wurde ihr gekündigt. Nach der Arbeitslosmeldung stellte die Arbeitsverwaltung eine 12-wöchige Sperrzeit fest, während der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Die Klägerin habe gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verstoßen und ihre Arbeitslosigkeit selbst herbeigeführt.

Diese Entscheidung hat das LSG Rheinland-Pfalz jetzt bestätigt.

Die Klägerin kann sich nicht auf einen wichtigen Grund für ihr vertragswidriges Verhalten berufen. Dabei kann offen bleiben, ob der Schutzbereich des Grundrechts der Religions- und Bekenntnisfreiheit überhaupt berührt ist. Dagegen spricht, dass die Klägerin bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages damit rechnen musste, dass sie ihren Arbeitsplatz bei Austritt aus der Kirche verliert.

Auf jeden Fall müssen die Grundrechte der Klägerin mit den Gemeinschaftsbelangen abgewogen werden. Der Funktionsfähigkeit der Arbeitslosenversicherung, die verfassungsrechtlich an das Sozialstaatsprinzip anknüpft, kommt ein hoher Stellenwert zu. Die Klägerin hätte zunächst versuchen müssen, unter Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsverhältnisses einen neuen Arbeitsplatz zu finden.



Regierungsparteien haben sich auf ein Gleichbehandlungsgesetz geeinigt: Der Schwerpunkt der Neuregelungen liegt im Arbeitsrecht

Die Regierungsparteien haben sich am 4.5.2006 im Koalitionsausschuss auf den Entwurf für ein Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geeinigt. Mit dem Gesetzentwurf werden vier EU-Richtlinien zum Diskriminierungsschutz im Arbeits- und Zivilrecht in deutsches Recht umgesetzt. Der Schwerpunkt der geplanten Neuregelung liegt im Bereich des Arbeitsrechts.

Umfassendes Diskriminierungsverbot

Kernpunkt des Gesetzentwurfs ist ein umfassendes Diskriminierungsverbot im Arbeitsrecht. Danach dürfen Arbeitnehmer grundsätzlich nicht wegen ihres Geschlechts, ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, einer Behinderung oder ihrer sexuellen Identität benachteiligt werden.

Allerdings ist nicht jede unterschiedliche Behandlung verboten. So dürfen Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin ein Höchstalter für die Einstellung eines Arbeitnehmers vorsehen. Daneben bleiben auch Fördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Nachteile (zum Beispiel Frauenförderung oder Maßnahmen für Behinderte) weiterhin zulässig.

Anwendungsbereich

Das Diskriminierungsverbot gilt gleichermaßen für Arbeitnehmer, Auszubildende und die Beschäftigten im öffentlichen Dienst sowie für Beamte und Richter. Es findet nur eingeschränkt Anwendung bei kirchlichen Arbeitgebern. Diese dürfen ihre Beschäftigten grundsätzlich weiterhin mit Rücksicht auf deren Religion oder Weltanschauung auswählen.

Ansprüche bei Benachteiligung

Benachteiligte Arbeitnehmer können sich zum einen bei den zuständigen Stellen (zum Beispiel beim Arbeitgeber, einem Vorgesetzten oder der Arbeitnehmervertretung) beschweren, und zum anderen einen Anspruch auf Ersatz des ihnen entstandenen materiellen und immateriellen Schadens geltend machen. Diese

Rechte sind als individuelle Ansprüche der Beschäftigten ausgestaltet, die notfalls vor dem Arbeitsgericht eingeklagt werden können.

Durchsetzung der Ansprüche

Arbeitnehmer müssen Ansprüche innerhalb von drei Monaten seit Kenntnis von der Diskriminierung geltend machen. Sie müssen nicht unbedingt selbst Klage erheben, sondern können sich auch an ihren Betriebsrat wenden. Denn der Gesetzentwurf sieht bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot ein **Klagerecht des Betriebsrats** oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft vor.

Im Klageverfahren kommen den Arbeitnehmern **Beweiserleichterungen** zugute. Wenn sie Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung vermuten lassen, kehrt sich die Beweislast um und der Arbeitgeber muss beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war. Bei einer erfolglosen Bewerbung reicht es dabei nicht aus, dass der unterlegene Bewerber behauptet, dass ein anderer Bewerber zum Beispiel wegen seines Alters bevorzugt worden sei. Er muss vielmehr darlegen und glaubhaft machen, dass die eigene Abweisung darauf beruht, dass er aus Arbeitgeber-Sicht zu alt für den Job ist.

Reaktionen auf das geplante Gleichbehandlungsgesetz:

Mehrere unionsgeführte Länder hatten zunächst Kritik an dem Kompromiss der Regierungskoalition geübt. Diese richtete sich vor allem gegen das geplante Klagerecht für Betriebsräte und die Ausdehnung des europarechtlich vorgeschriebenen zivilrechtlichen Schutzes vor Benachteiligungen wegen der Rasse, des Geschlechts und der ethnischen Herkunft auf Diskriminierungen wegen der sexuellen Identität, des Alters, der Behinderung und der Religionszugehörigkeit. Inzwischen haben die CDU-Länderchefs den ausgehandelten Kompromiss allerdings trotz massiver Bedenken akzeptiert.

Quelle: BMJ PM vom 5. 5. 2006

Lebensalterbefristung ist nicht mehr zulässig

Die in Deutschland geltende Rechtsvorschrift, nach der ältere Arbeitnehmer über 52 ohne sachlichen Grund nur noch befristet beschäftigt werden dürfen, verstößt gegen das EU-Diskriminierungsverbot und darf nicht angewandt werden. Das gilt auch für bisher schon bestehende entsprechende Arbeitsverträge. So entschied jetzt erstmals das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 26. April (Az.: 7 AZR 500/04) mit ausdrücklichem Bezug auf ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom November 2005.

Der EuGH hatte am 22. November 2005 (Az.: C 144/04 [Mangold]) entschieden, dass die nach §14 Abs. 3 S. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vorgesehene Befristungsmöglichkeit eine nach dem in der EU geltenden Diskriminierungsverbot unzulässige Benachteiligung wegen des Alters bedeutet. Diese Vorschrift dürfe von den nationalen Gerichten nicht angewendet werden. Der EuGH hatte seinerzeit in der bundesdeutschen Regelung, die Bestandteil der so genannten Hartz I-Gesetze ist, eine „unmittelbar auf das Alter gestützte Ungleichbehandlung“ gesehen, die „grundsätzlich eine gemeinschaftsrechtlich verbotene Diskriminierung“ im Sinne der EG-Antidiskriminierungs-Richtlinie (2000/78/EG) enthalte.

Das Arbeitsgericht München hatte dem EuGH die Frage, ob die genannte Vorschrift des TzBfG mit dem europäischen Gemeinschaftsrecht vereinbar ist, zur Vorabentscheidung vorgelegt.

Kein Vertrauensschutz!

Das BAG hatte jetzt erstmals über die Wirksamkeit einer Befristung zu entscheiden, die von einem Arbeitgeber der Privatwirtschaft allein auf §14 Abs. 3 S. 4 TzBfG gestützt wurde. Dabei begnügte sich das oberste Arbeitsgericht nicht damit, die

Rechtswidrigkeit dieses Paragraphen festzustellen. Es unterstrich außerdem: Arbeitgeber können auch nach nationalem Recht keinen Vertrauensschutz auf die Gültigkeit der Vorschrift beanspruchen. Das bedeutet: Arbeitgeber können sich bei den bis zur Entscheidung des EuGH abgeschlossenen Verträgen auch nicht darauf berufen, auf die Gültigkeit der Vorschrift vertraut zu haben.

Die Entscheidung über den sich aus dem Gemeinschaftsrecht ergebenden Vertrauensschutz ist dem EuGH vorbehalten. Dieser hat in der maßgeblichen Entscheidung den Anspruch über die Unanwendbarkeit von § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG in zeitlicher Hinsicht nicht begrenzt. Hieran sind die nationalen Gerichte gebunden. Der beklagte Arbeitgeber konnte im Übrigen auch nach nationalem Recht keinen Vertrauensschutz beanspruchen. Die Vereinbarkeit der Norm mit Gemeinschaftsrecht war im arbeitsrechtlichen Schrifttum bereits seit ihrem In-Kraft-Treten in Zweifel gezogen worden.

Arbeitgeber, die bei der befristeten Einstellung älterer Arbeitnehmer gemäß dem Wortlaut des Gesetzes gehandelt haben, müssen sich jetzt vorhalten lassen, sie hätten sich gar nicht nach dem Gesetz richten dürfen, weil es schon bei seiner Verabschiedung im arbeitsrechtlichen Schrifttum umstritten gewesen sei. Das dürfte aber auf zahlreiche Gesetze zutreffen, da wohl kaum ein Gesetz in Deutschland ohne kontroverse Diskussionen auf den Weg gebracht wird.

Ausnahmen sind eng begrenzt

Im konkreten Rechtsstreit ging es um einen 1950 geborenen Kläger, der seit dem 12. Juli 1999 auf Grund mehrerer befristeter Arbeitsverträge bei der Beklagten als Aushilfe in der Produktion beschäftigt war. Der zuletzt abgeschlossene Vertrag vom 18. Februar 2003 hatte eine Befristung

des Arbeitsverhältnisses für die Zeit vom 19. Februar 2003 bis zum 31. März 2004 vorgesehen. Die Vorinstanzen hatten die Klage unter Berufung auf § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG abgewiesen. Das BAG gab nun der Befristungskontrollklage des Klägers statt. In Folge der Entscheidung des EuGH sind allein auf § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG gestützte sachgrundlose Befristungen unwirksam.

Das BAG bezog sich dabei ausdrücklich auf das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Hartz I) vom 23. Dezember 2002, das die Altersgrenze für die sachgrundlose Befristung von älteren Arbeitnehmern bis zum 31. Dezember 2006 von bisher 58 Jahren auf 52 Jahre abgesenkt hat (§ 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG). Nach § 14 Abs. 1 S. 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Dazu sieht das Gesetz allerdings Ausnahmen vor. So ist u.a. der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages mit einem Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund möglich, wenn er bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat – vorausgesetzt, es besteht zu einem vorher unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber kein enger sachlicher Zusammenhang (§ 14 Abs. 3 S. 1 und 2 TzBfG).

Dauerhafter Ausschluss Älterer nicht zulässig

Auch der EuGH hatte im November eingeräumt, befristete Beschäftigung Älterer sei nicht grundsätzlich verboten. Sie sei dann „objektiv und angemessen“ gerechtfertigt, wenn sie die berufliche Eingliederung älterer Arbeitsloser fördern solle. Allerdings gehe § 14 Abs. 3 S. 4 TzBfG weit über das hinaus, was dazu „angemessen und erforderlich“ sei. Das bundesdeutsche Gesetz laufe nämlich darauf hinaus, dass der gesamten Altersgruppe der Arbeitnehmer ab 52, gleichgültig ob diese vor Abschluss des Arbeitsvertrages arbeits-

los waren und wie lange, bis zum Renteneintritt befristete, unbegrenzt häufig verlängerbare Arbeitsverträge angeboten werden dürften.

Dies berge für Ältere aber die Gefahr, so der EuGH, dass sie dauerhaft von festen Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen werden könnten, die doch einen wichtigen Aspekt des Arbeitnehmerschutzes bedeuteten. Die obersten EU-Richter schlossen sich damit der Auffassung des EU-Generalanwalts an, der in seinen Schlussanträgen vom Juni 2005 in dieser Sache gesagt hatte: „Zwar wird diesen Arbeitnehmern die Suche nach einer neuen Beschäftigung erleichtert, aber um den Preis des grundsätzlichen dauerhaften Ausschlusses von der Garantie des unbefristeten Arbeitsvertrags.“ Und genau der sei doch die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses und müsse das auch bleiben.

Mögliche Folgen für andere Vorschriften

Unmittelbar beziehen sich die Urteile des EuGH und des BAG nur auf Satz 4 des § 14 Abs. 3 TzBfG. Es ist jedoch nahe liegend, dass davon auch andere Vorschriften betroffen sind. Betroffen könnte vor allem der erste Satz in der Vorschrift des § 14 Abs. 3 TzBfG sein, der sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen erlaubt, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn der Beschäftigung bereits das 58. Lebensjahr vollendet hat.

Nach Artikel 6 der einschlägigen EG-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sind zwar Ungleichbehandlungen wegen des Alters erlaubt, sofern sie objektiv und angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel wie Beschäftigungsförderung gerechtfertigt sind. Außerdem müssen die eingesetzten Mittel zur Erreichung dieses Ziels auch angemessen und erforderlich sein.

§ 14 Abs. 3 S. 1 TzBfG knüpft allerdings für eine Befristung des Arbeitsvertrages wiederum nur an das Alter des Arbeitnehmers, nämlich 58, an. Folglich muss auch in diesem Fall von einem Verstoß gegen die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie ausgegangen werden. Ob dann auch der Vertrauensschutz bei einer anstehenden Gerichtsentscheidung wieder verneint wird, bleibt abzuwarten. Zumindest für neu abgeschlossene Verträge, die sich auf § 14 Abs. 3 TzBfG stützen, dürfte dies nunmehr der Fall sein.

Tausche Befristung gegen Kündigungsschutz

Seit einiger Zeit ist aber auch absehbar, welche Konsequenzen die Bundesregierung aus der jetzt bestätigten Rechtslage zu ziehen gedenkt: Die sachgrundlose Befristung soll gegen einen aufgeweichten Kündigungsschutz eingetauscht werden, nämlich durch Einführung einer zweijährigen „Probezeit“, bei der das Kündigungsschutzgesetz noch nicht greift.

Der Hamburger Arbeits- und Sozialrechtler Professor Udo Mayer sagte dazu in der April-Ausgabe der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“: „Faktisch können allerdings nach dem neuen Modell nun alle Neueinstellungen indirekt auf zwei Jahre befristet werden durch einfaches einschalten einer Probezeit.“ Dieses Spiel dürfe der Arbeitgeber sogar „wiederholen, wenn er dazwischen eine Scham- und Karenzzeit von sechs Monaten verstreichen lässt.“ Dies laufe, so der Professor, für die Arbeitnehmer auf eine „dauerhafte Verunsicherung“ hinaus.

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

Fernsehen im Betrieb nur mit Erlaubnis des Chefs

Auch bei Urlaubswünschen in Zusammenhang mit dem Sportereignis kommt es Auf das Entgegenkommen des Vorgesetzten an

Die Fußball-WM 2006 hat nicht nur Probleme wegen einer gerechten Verteilung der Eintrittskarten gebracht. Für Arbeitnehmer ohne Ticket könnte die Frage akut werden: Steht gegebenenfalls das Arbeitsrecht im Weg, wenn spannende Spiele anstehen und die „Schicht“ noch nicht beendet ist? Gilt vielleicht während der WM ein Sonderrecht?

Dies vorweg: Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind Vertrags-„partner“. Und „Vertrag“ kommt von „vertragen“. Also lässt sich viel auf dieser Schiene regeln – wenn betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Womit das rein Rechtliche schon angesprochen ist: Der Arbeitgeber entscheidet letztlich, welcher seiner Mitarbeiter wann bezahlten oder unbezahlten Urlaub machen kann, wobei er zumindest beim bezahlten Urlaub auf jeden Fall die Wünsche seiner Mitarbeiter zu berücksichtigen hat. Vom Chef gegebenenfalls ins Feld geführte betriebliche Gründe stehen einem Urlaubswunsch der Mitarbeiter dann im Wege, wenn der betriebliche Ablauf durch die Freistellung erheblich beeinträchtigt werden würde.

Aber auch bei einer verlangten „Stückelung“ von Urlaubsteilen – etwa wenn ein Angestellter jeweils zu bestimmten Spielen ein bis zwei Tage frei haben möchte – kann ein Nein des Arbeitgebers kommen, und zwar aus objektiv arbeitsrechtlicher Sicht. Urlaub ist nämlich grundsätzlich zusammenhängend zu gewähren (Stichwort: Erholung). Das Bundesurlaubsgesetz sieht deshalb vor, dass ein Urlaubsteil pro Jahr wenigstens zwei Wochen umfassen muss.

Arbeitsverweigerung

Nun könnte es in diesem Zusammenhang zur Arbeitsverweigerung oder zum „Krankmachen“ kommen. Generell darf solchem Tun zwar nur dann die Kündigung folgen, wenn das Verhalten des Mitarbeiters schon einmal per „gelber Karte“ abgemahnt wurde. Hat der Arbeitnehmer jedoch nach einem ausdrücklichen „Nein“ seines Arbeitgebers den Arbeitsplatz mit der Bemerkung verlassen, dass er schon einen Weg finden werde, seinen Willen durchzusetzen, so könnte das mit der „roten Karte“ das Ende seiner Karriere in dem Betrieb sein. Dies gilt auch, wenn eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung folgen sollte, er aber (vielleicht) doch beim Spiel gesichtet wurde...

Und wie steht es mit dem Radio hören oder gar 90-minütigem Fernsehen während der Arbeitszeit? In beiden Fällen kommt es auf das Entgegenkommen des jeweiligen Chefs oder Vorgesetzten an. Das Radio dürfte im Regelfall die geringeren Probleme bringen. Und dass möglicherweise häufiger als sonst im Betrieb das Internet genutzt wird, um (Zwischen-)Ergebnisse abzurufen, dürfte auf der Hand liegen – aber nur selten zu einem „Platzverweis“ führen, wenn es nicht übertrieben wird.

Das Geschäft mit dem Fußball

Eckig und kantig wie die Fußballtore sind die Spielregeln, die der Fußballverband FIFA dem Gastgeber des Turniers aufzwingt. Für die Unterkünfte der erwarteten – bis zu fünf Millionen – Touristen haben Sepp Blatter & Co. jedoch kein Mitspracherecht. So wird es Zeltlager geben, und die Hotels werden ausgebucht sein. Und auch die Vermietung von Zimmern oder gleich der ganzen eigenen Wohnung durch Mieter steht hoch im Kurs. Vorab ist dabei zu unterscheiden, ob es sich um einen Besuch, der vom Vermieter ohne Murren hinzunehmen ist, oder um eine Untervermietung handelt. Die Abgrenzung ist im Einzelfall schwer zu ziehen und hängt von den Umständen ab. Das eigentliche Besuchsrecht – also die „Beherbergung ohne Entgelt“ – jedoch lässt sich bei Mietverhältnissen vertraglich nicht beschränken, es gehört zum Kernbereich des Nutzungsrechts.

Wer eines seiner Zimmer vermieten will, der braucht darüber seinen Vermieter nur zu informieren. Die Untervermietung der ganzen Wohnung aber müsste erst vom Vermieter genehmigt werden. Allerdings kann er auch das nur in Ausnahmefällen ablehnen, etwa wenn ihm die ankommenden Besucher zu düster erscheinen. Wird jedoch wiederholt der Hausfrieden gestört, weil sich zum Beispiel laute, wilde Fußballfans eingenistet haben, so kann der Vermieter die Untervermietung fristlos beenden. Der Deutsche Mieterbund empfiehlt, bei Vertragsabschluss nicht nur Namen und Adresse des auswärtigen Fußballfreundes festzuhalten, sondern auch Pass- oder Personalausweisnummer zu notieren beziehungsweise die Dokumente zu fotokopieren.

Die Untermieter haben Anspruch auf einen Hauseingangs- und Wohnungsschlüssel. Die Untermietzeit sollte exakt im Vertrag angegeben sein. Eine Kündigung ist nicht nötig – „Mieterschutz“ besteht nicht. Was die Miethöhe betrifft: es gibt keine Vorgaben. Tages- oder Wochenmieten können Pauschalen für Betriebskosten und die Möblierung enthalten. Schließlich ist zu empfehlen, eine Kautionszahlung zu verlangen – etwa deshalb, weil Einrichtungsgegenstände zu Bruch gehen können. Ist ein WM-Tourist erst einmal abgereist, so dürfte es nämlich schwer sein, Ansprüche gegen ihn durchzusetzen.

Quelle: Wolfgang Büser SZ

Bestellte Ratings der Erstversicherer Von Mitte März bis Mitte Mai 2006

Unternehmen	Ratingagentur	Note	Bemerkungen
Allianz AG (einschließlich der Versicherungstöchter)	Standard & Poor's	AA- (ausgezeichnet)	IFS Folgerating, unverändert, Ausblick von stabil auf positiv angehoben
Coface Gruppe Coface Kreditversicherung	Fitch	AA (sehr stark)	IFS Ratings, unverändert, Ausblick stabil
Debeka Leben	Assekurata	A++ (exzellent)	Drittes Folgerating, unverändert
Gerling Allgemeine Gerling Leben	Standard & Poor's	A- (ausgez.) BBB (gut)	IFS Folgeratings, unverändert, weiter auf Beobachtungsliste mit positivem Ausblick ¹⁾
LVM Kranken LVM VVaG LVM Leben	Assekurata	A++ (exzellent) A+ (sehr gut) A+ (sehr gut)	Folgerating, von A+ angehoben, Folgerating, unverändert Folgerating, unverändert
Öffentliche Sachvers Braunschweig Öffentliche Leben Braunschweig	Assekurata	A++ (exzellent) A (gut)	Folgerating, unverändert Folgerating, unverändert
Swiss Life Deutschland	Assekurata	A+ (sehr gut)	Folgerating, unverändert
Talanx AG Versicherungstöchter	Standard & Poor's	AA- (ausgezeichnet)	IFS Folgerating für die Versicherer, unverändert, weiter auf Beobachtungsliste mit negativem Ausblick ²⁾

Quellen: Unternehmen bzw. Ratingagenturen

IFS = Finanzstärke-Rating für Versicherer (Insurer Financial Strength Rating), Noten: Plus- und Minuszeichen vielfach mit derselben Bedeutung wie bei Schulnoten, bei Assekurata ergeben diese Zeichen eigene Noten.

1) Grund ist die Übernahme durch Talanx, 2) Grund ist die Übernahme von Gerling

Finanzaufsicht

Fast 30 Versicherer im „roten Bereich“

Nachdem nun alle Versicherer die Stress-tests der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) bestehen, hat sich das Amt etwas Neues einfallen lassen: eine „Zwölf-Felder-Risikomatrix“. Und hier sind dann auch gleich 28 Versicherer im roten Bereich gelandet.

Mit dieser Matrix, die im vergangenen Jahr eingeführt worden ist, „haben wir systematisch alle Banken, Finanzdienstleister, Kapitalanlagegesellschaften, Erst- und Rückversicherer und Pensionsfonds klassifiziert“, erklärte BaFin-Präsident Jochen Sanio auf der Bilanzpressekonferenz 2006 seines Amtes am 10. Mai in Bonn. Dabei werden die Unternehmen sowohl qualitativ bewertet als auch auf die Gefahr hin abgeklöpft, die bei einer Schiefelage von ihnen für das gesamte Finanzsystem ausgehen könnte. Und derzeit sieht es so aus, „als müssten wir uns sowohl bei der Aufsicht über Banken und Versicherer als auch bei der Wertpapieraufsicht grundsätzlich mit etwa zwanzig Prozent aller Unternehmen intensiver beschäftigen“, ergänzte Jochen Sanio.

Immerhin 28 Versicherer sind auf dieser Matrix im roten Bereich gelandet. Elf davon sind Pensionskassen, neun Schaden- und Unfallversicherer und acht Lebens- und Krankenversicherer. Die rote Farbe steht in dieser Matrix für eine relativ niedrige Qualität einerseits und für eine hohe Auswirkung bei einer Schiefelage auf das Finanzsystem andererseits. Im grünen Bereich landen Versicherer mit hoher Qualität und geringer Auswirkung bei Schiefelage auf das Finanzsystem. Dazwischen gibt es bei der Qualität noch die Abstufung „mittelhoch“ und „mittelniedrig“, die farblich gelb beziehungsweise orange sind. Bei den Auswirkungen begnügt sich die Aufsicht nur mit drei Stufen: rot (=hoch), gelb (=mittel) und grün (=niedrig).

Beim Stresstest 2005 hingegen sind die Lebensversicherer alle im grünen Bereich gelandet. Im Jahr zuvor waren bekanntlich noch drei Lebensversicherer durchgefallen. Auch die privaten Krankenversicherer haben den Stresstest 2005 der BaFin bestanden. Nicht ganz so gut abgeschnitten haben die Pensionskassen. Deren Risikotragfähigkeit habe sich zwar verbessert, tröstete Sanio. „Doch haben elf der getesteten Pensionskassen nicht bestanden“. Und diese erhalten vom

Amt Verbesserungsvorschläge. Zum ersten Mal seit Einführung des Stresstests im Jahr 2003 wurde nicht nur eine extrem ungünstige Entwicklung bei Aktien und Renten als Handicap vorgegeben. Vielmehr wurde in dieses Szenario auch das Immobilienportfolio der Versicherer einbezogen.

Offene Ohren bei Stillen Reserven

Die anstehende Reform des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) kommentierte Sanio zurückhaltend. Doch grundsätzlich stoßen bei der Aufsicht – wie übrigens auch beim Gesetzgeber – die Bedenken der Branche hinsichtlich der verlangten zeitnahen und definitiven Verteilung der stillen Reserven an die Klientel auf offene Ohren. Innerhalb von nur zwei Jahren nämlich sollen 50 Prozent dieser Reserven den Versicherten unwiderruflich gutgeschrieben werden. So steht es noch im Entwurf des neuen Versicherungsvertragsgesetzes vom 13. März des Jahres. So weit war aber nicht einmal das Bundesverfassungsgericht am 26. Juli 2005 (Az.: 1 BvR 782/94, 1 BvR 957/956 und 1 BvR 80/95) gegangen. Einen angemessenen Teil als Risikopuffer billigten die Verfassungsrichter der Branche damals zu.

Das Problem aus Sicht der Lebensversicherer: Stille Reserven entstehen in erster Linie bei Aktien, die einem ständigen Auf und Ab unterworfen sind. Daher müssten die Unternehmen, wenn es wirklich so käme, wie der Gesetzgeber fordert, Aktien bei einem Kursanstieg kurzfristig verkaufen, um die Kursgewinne auch zu realisieren. Nennenswerte Aktienpositionen könnten sie dann nicht mehr halten, wie Bernhard Schareck, Präsident des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), auf der Pressekonferenz des Verbandes in Berlin am 23. März bedauerte.

Deutlich härter fiel die Kritik an diesem Punkt der VVG-Reform bei einer Fachveranstaltung der Kölner Ratingagentur Assekurata am 11. Mai aus. Handwerkliche Mängel wurden dabei dem Gesetzgeber vorgeworfen. Daher bleibt die Branche bei ihrem Angebot. Sie will 90 Prozent der stillen Reserven, die nicht als Risikopuffer benötigt werden, als Schlussüberschussanteile ihrer Klientel gutschreiben.

BaFin sieht Garantiefonds anders

Eine andere Sorge der Lebensversicherer teilt Thomas Steffen, BaFin-Chef für den Bereich Lebensversicherung, hingegen nicht. Unzufrieden jedenfalls ist die Branche über die Werterhaltungsgarantie, die in Kürze auch deutsche Kapitalanlagegesellschaften anbieten dürfen. Die gibt es aber schon lange auf dem deutschen Markt, auch wenn diese Fondsgarantie bisher vor allem aus Luxemburg geliefert wird, wie Steffen anmerkte. Doch um den Finanzstandort Deutschland im internationalen Vergleich nicht zu benachteiligen, sollen auch hier zu Lande Investmentfonds zugelassen werden, bei denen die Kapitalanlagegesellschaft gegenüber dem Kunden eine Werterhaltungsgarantie zusichern darf.

Der Haken aus versicherungsmathematischer Sicht zeigt sich bei den vergleichsweise geringen Eigenmitteln, die dafür vorgehalten werden sollen, aber „Verbraucher nicht genügend absichern“, hieß es auf der Pressekonferenz der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) am 27. April des Jahres in Köln.

Nach der Planung des Gesetzgebers müssen die Anbieter von Garantiefonds nämlich erst dann zusätzliche Eigenmittel einbringen, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen ist, kritisiert die DAV. Doch das deutsche Gesellschaftsrecht sehe eine solche Nachschusspflicht der Eigentümer gar nicht vor. Damit sei der Weg zum Konkursrichter vorgezeichnet.

Finanzrückversicherung wird international definiert

Die Bedenken der Versicherer hinsichtlich so genannter Finanzrückversicherungen, die der Gesetzgeber mit seinem Achten

Gesetz zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) regeln will, zerstreute Steffen mit dem Hinweis, dass ein deutscher Alleingang hierbei nicht vorgesehen sei. Das aber hatte die Branche befürchtet.

Zwar definiert der VAG-Entwurf bereits, was unter einer anständigen Finanzrückversicherung zu verstehen ist, die nicht der Bilanzkosmetik dient. Danach muss das übernommene wirtschaftliche Gesamtrisiko die Prämiensumme über die gesamte Laufzeit des Versicherungsvertrags „um einen begrenzten, aber erheblichen Betrag“ übersteigen. Doch die exakte Definition der Finanzrückversicherung werde international abgestimmt, versicherte Steffen.

Gebrauchtpolicenhandel

Allianz Leben erteilt cash life eine Abfuhr

Die cash life AG, Deutschlands größter Gebrauchtpolicenhändler, hat sich beim Werben um die Ausschließlichkeitsorganisation der Allianz Lebensversicherungs-AG eine Abfuhr geholt.

Cash life hat nach eigenen Angaben 3.000 bayerische Agenten der Allianz angeschrieben und ihnen die Vorzüge der Weitervermittlung von stornogefährdeten Lebensversicherungen nahegelegt. „Das Interesse der Allianz-Vermittler war enorm“, versichert die cash life. Doch das schritt die Allianz Lebensversicherung ein und untersagte der cash life ihr Liebeswerben und der eigenen Ausschließlichkeit die Zusammenarbeit mit dem Gebrauchtpolicenaufkäufer.

Dazu hat sie jedes Recht. Denn für den Einfirmenvertreter ist der Weiterverkauf von Policen seines Versicherers gegen Provision an einen Gebrauchtpolicenhändler eine Art Nebentätigkeit, die der Erlaubnis des „Arbeitgebers“ bedarf. Außerdem kann der Versicherer, der trotz erklärter Kündigungsabsichten seiner Kundschaft kein Interesse an einem Weiterverkauf seiner Lebensversicherungsverträge hat, dies auch dadurch unterbinden, dass er dem Wechsel der Versicherungsnehmereigenschaft nicht zustimmt. Denn beim Verkauf einer Lebensversicherung tritt der Aufkäufer rechtlich an die Stelle des bisherigen Versicherungsnehmers. Für diese rechtliche Änderung bedarf es aber der Genehmigung des Versicherers. Und auch die ist von der Allianz Leben nicht zu haben.

Auf dem Zweitmarkt für Lebensversicherungen wird diese Barriere jedoch dadurch umgangen, dass der Versicherungsnehmer die Police nicht verkauft, sondern an den Gebrauchtpolicenhändler abtritt. Dazu ist die Genehmigung des Versicherers nicht erforderlich. Allerdings ist dieser Weg umständlich und nicht immer im Interesse des Kunden. Denn er bleibt so

weiterhin Versicherungsnehmer und Beitragsschuldner. Er muss die Beiträge also unverändert bis zum regulären Ablauf des Versicherungsvertrags an den Versicherer überweisen.

Eine Zusammenarbeit ihrer Vermittler mit cash life lehnt die Allianz nicht zuletzt deshalb ab, weil dabei Provisionen sowohl für den Abschluss der Lebensversicherung als auch für deren Stornierung gezahlt werden. Was die Allianz nicht erwünscht ist, ist die latente Gefahr, die hinter einer solchen Doppelverprovisionierung lauert. Jedenfalls ist nicht grundsätzlich auszuschließen, dass bei einer solchen Konstruktion Lebensversicherungen schon mit dem Ziel vereinbart werden, sie nach Ablauf der Stornohaftung und einer gewissen „Schamfrist“ erneut zu verkaufen. Stefan Kleine-Depenbrock, Vorstandsvorsitzender von cash life, sieht aber diese Gefahr nicht als gegeben an. Die Beratungsvergütung, die cash life Vermittlern bietet, könne kein Grund dafür sein, die Verbraucher ins Storno laufen zu lassen.

Der positive Nebeneffekt für Lebensversicherer beim Weiterverkauf ihrer Versicherung, nämlich die Verringerung der Stornoquote, spielt für die Allianz keine große Rolle. Mit ihrer Stornoquote von 3,8 Prozent im vergangenen Jahr liegt sie deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 5,0 Prozent. Außerdem bietet die Allianz ihrer Kundschaft verschiedene Möglichkeiten an, die Beitragslast zu reduzieren oder auf Null zurückzufahren, ohne die Police zu kündigen, hieß es ergänzend aus Stuttgart.

Mehr Geld auf dem Zweitmarkt

„Wenn Kunden dringenden Geldbedarf haben, bringt sie eine dauernde Beitragsfreistellung oder Ähnliches nicht weiter“, kontert Stefan Kleine-Depenbrock. Die Reaktion der Allianz ist ihm daher völlig unverständlich. „Es ist für uns nur logisch, auch die Ausschließlichkeitsvermittler auf den Zweitmarkt aufmerksam zu machen, wenn der Kunde dort ein besseres Ergebnis erzielt“. Tatsächlich zahlen Gebrauchtpolicenaufkäufer mehr als den üblichen Rückkaufswert, der bei Kündigung einer Police vom eigenen Versicherer zu haben ist.

Denn der Gebrauchtpolicenkäufer führt die Police, die in den letzten Vertragsjahren in aller Regel die höchste Performance erzielt, nicht nur bis zum regulären Ablauf fort. Vielmehr profitiert er finanziell auch davon, dass bei einem Versicherungsnehmerwechsel – anders als bei einer Kündigung – keine Stornogebühr fällig wird, die in aller Regel zehn Prozent des Deckungskapitals beträgt und den Lebensversicherern ordentlich Geld in die Kassen bringt. Vor allem damit ist die Mehrleistung und Provision für den Vermittler, die die Gebrauchtpolicenhändler bezahlen, zu erklären.



GEWERKSCHAFT
DER
FINANZDIENSTLEISTER

- Übersicht
 - Startseite
 - Wir über uns
 - DBV im Aufsichtsrat
 - Regionalverbände
 - DBV vor Ort
 - Geschäftsstelle
 - Tarifkommission
 - Kontakt
- Tarifvertrag
 - Gehaltstabellen
 - Tarif Banken
 - Tarifrunde Banken 2006
 - Tarif GenöBanken
 - Tarif Versicherungen
 - Langzeitkonten
- Unser Magazin Der Bankangestellte
 - Aktuelle Ausgabe
 - Archiv
- Mitgliederbereich
 - Aktuelles
 - Quergeschrieben
 - Recht so...
 - Inhouse-Seminare
 - Mitglied werden
- Downloads

Mitwoch, 14. Juni 2006

Tarifverhandlungen Banken 2006

2. Verhandlungsrunde der Privatbanken - noch keine Annäherung!!
Auch in der zweiten Verhandlungsrunde kein Angebot der Arbeitgeber - die Verhandlungen mit dem DBV gehen weiter.. [\[mehr\]](#)

DBV vor Ort

Es liegt uns am Herzen, dass Ihre Fragen, Sorgen und Anregungen auf schnelle und unkomplizierte Weise aufgenommen und beantwortet werden!



Mit einem Klick in Ihrer Region erfahren Sie, wer für Sie da ist. [\[mehr\]](#)

Der schnelle Draht zu uns
Bundesgeschäftsstelle
Postadresse: Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf

Unsere Mitarbeiter der Geschäftsstelle Düsseldorf sind am Donnerstag von 8:00 Uhr bis 13:30 Uhr für Sie telefonisch erreichbar. Eilfälle erreichen Sie über e-mail sind wir Ihnen gerne zu Diensten. Wir beantworten gerne Ihre Fragen.

Hauptversammlung BV...

Hauptversammlung...
Am 23...

Der Finanzdienstleister



Ausgabe 2/2005

Newsletter

Immer aktuelle Informationen rund um den DBV! Einfach E-Mail Adresse eingeben und abschicken!

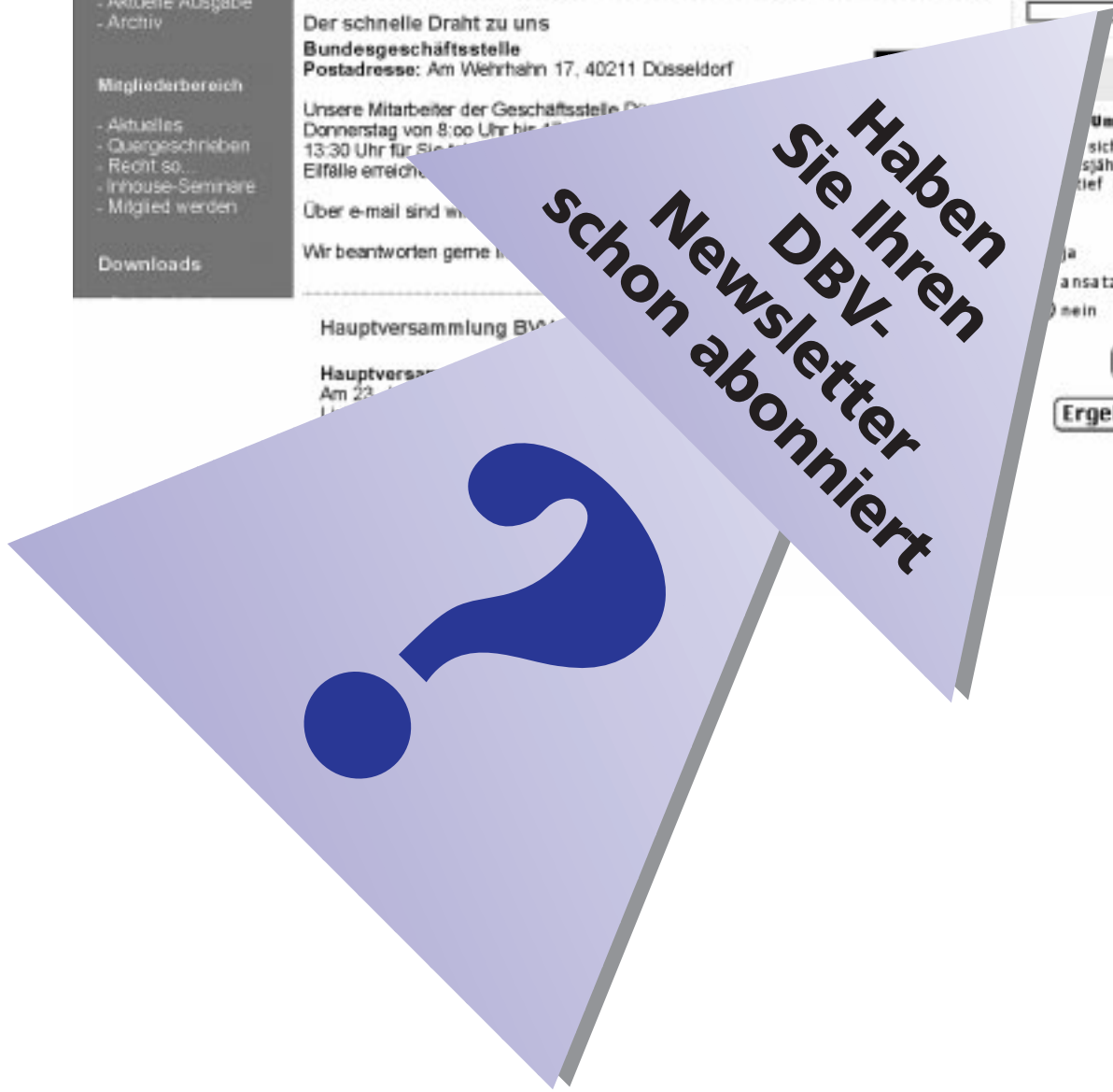
Umfrage des Monats

Sie möchten sich die Deutsche Bank auf dem Weg zum 100-jährigen HV aus dem Weg lassen? Wie tief retten?

ja nein

Ansatzweise

[Ergebnisse ansehen](#)



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

**Borngasse 9
04774 Dahlen**

Tel.: 03 43 61 / 68 783

Fax: 03 43 61 / 68 784

Mobil: 0172 / 37 02 983

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**