

Ausgabe 2/2006

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

**Wir sind
Weltmeister**

**Herbsttagung
des DBV**

**1te Klasse,
2te Klasse...**

Versicherungen

Die Zeit ist gekommen, sich mit größter Hektik auf die besinnlichsten Tage des Jahres vorzubereiten. Und das alles nur wegen einer Geburtstagsfeier, aber eben einer ganz besonderen.

Wir wünschen allen ein frohes und gesegnetes Weihnachtsfest.



Weihnachtsgrüße aus Düsseldorf

www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Wir sind Weltmeister	1-3
▶ Vorhang zu und alle Fragen offen?	4-5
▶ Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen	6-7
▶ Rechtsprechungsänderung	8
▶ Herbsttagung des DBV in Schweinfurt	9-11
▶ DBV schliesst Haustarifvertrag mit HR Solution	11
▶ 1te Klasse, 2te Klasse... Genossenschaften?	12
▶ Versicherungen	13-14
▶ Markt / Aktuelles	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
BURSKI Friedhelm
HINKE Norbert

VERSICHERUNGSGEWERBE

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



**Guten Tag,
Ich bin die Neue!**

Mein Name ist Jennifer Voß. Ich wurde am 02.08.1976 in Düsseldorf geboren. Zum Studium der Rechtswissenschaften bin ich nach dem Abitur nach Bielefeld gezogen. Nebenbei habe ich an der Universität Bielefeld „Englisches Recht und Rechtssprache“ sowie drei Semester Volkswirtschaftslehre und Chinesisch studiert. Nach dem ersten juristischen Staatsexamen ging ich für knapp ein Jahr nach Neuseeland an die University of Canterbury in Christchurch, wo ich meinen Master of Law erwarb. Anschließend ging ich für das Rechtsreferendariat am Landgericht Wuppertal zurück nach Düsseldorf. Im Mai 2006 habe ich erfolgreich das zweite juristische Staatsexamen absolviert.

Ich freue mich auf allseits gute Zusammenarbeit.



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.



Jennifer Voß

Wir sind Weltmeister

Wir haben es geschafft, wir sind Weltmeister! Weltmeister in der Nichtbeschäftigung älterer Arbeitnehmer. Darauf können wir wirklich stolz sein! Wirklich? Können wir uns in Deutschland die Nichtbeschäftigung älterer Arbeitnehmer wirklich leisten? Natürlich ist es schön, jung und dynamisch zu sein, aber wer wird das in Zukunft noch sein angesichts einer alternierenden Bevölkerung?

Ältere Arbeitnehmer haben es in Deutschland seit Jahren bekanntlich schwer auf dem Arbeitsmarkt. So arbeiteten laut OECD in Deutschland im Jahr 2004 noch gerade einmal 39,2 Prozent der 55- bis 64-Jährigen. Dagegen kam die Altersgruppe der 25 bis 54-Jährigen auf eine Erwerbsquote von 79,5 Prozent.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig. In der Vergangenheit machten neben großzügigen Vorruhestandsregelungen die Instrumente der Altersteilzeit und die „58er-Regelung“ älteren Arbeitnehmern das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben schmackhaft.

Gerne wird die Erwerbsquotenentwicklung der letzten Jahre allerdings auch mit dem Senioritätsprinzip begründet. Dieses galt in Deutschland jahrzehntelang uneingeschränkt. Es wird im Lexikon für politische Bildung definiert als „Rangfolge, die sich allein

aufgrund des Alters ergibt und zwar unabhängig von anderen Kriterien wie beispielsweise Leistung“. Einhergeht damit regelmäßig eine Verdienstsicherung. D.h., ab einem bestimmten Alter genießen viele Arbeitnehmer beim Einkommen eine Art Bestandsschutz, egal, wo ihr Arbeitgeber sie einsetzt, sie dürfen nicht weniger verdienen als auf ihrem vorherigen Arbeitsplatz.

Mittlerweile ist das Senioritätsprinzip brüchig geworden. Als einer der Hauptgründe hierfür wird die Alterung der Bevölkerung genannt, mit dem eine Alterung der Arbeitnehmer einhergeht. Bei Aufrechterhaltung des Senioritätsprinzips käme es zu einer Kostenexplosion und damit zu einem Wettbewerbsnachteil. Daher entwickeln sich die Gehälter zunehmend heterogen. Nicht mehr die langjährige Berufserfahrung ist Wertfaktor für die Höhe der Vergütung. Was allein zählt, ist die Leistung.

Wie misst man aber Leistung? Die individuelle Messung erscheint auf den ersten Blick nahe liegend. Denn je höher die individuelle Leistung ist, desto höher ist auch die Produktivität des einzelnen Arbeitnehmers. Und gerade die Leistung und damit die Produktivität nehmen angeblich mit zunehmendem Alter ab. Aber stimmt das wirklich?

Die traditionelle Altersforschung konzentrierte sich lange darauf, die physische und kognitive Leistungsfähigkeit des individuellen Menschen zu messen, unabhängig von seiner Einbettung in eine Gemeinschaft. Neuere Forschungsansätze hingegen berücksichtigen auch diesen Faktor über die kristalline Intelligenz. Die Abnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit erwachsener Menschen ist für jeden in seinem privaten Umfeld beobachtbar. Eine ebenso eindeutig abnehmende Komponente ist auch bei der kognitiven Leistungsfähigkeit nachweisbar. Es ist aber von Mensch zu Mensch verschieden, wann der Rückgang der geistigen Wendigkeit, der Kombinationsfähigkeit, Koordination kognitiver Prozesse und Genauigkeit einsetzt und mit welcher Geschwindigkeit er sich vollzieht. Die kristalline Intelligenz bleibt hingegen bis ins hohe Alter stabil. Und gerade sie umfasst Fähigkeiten, die Erfahrungswissen, Allgemeinwissen, Wortschatz und Sprachverständnis voraussetzen. Daher konnten Forscher bei erfahrungsbezogenen Aufgaben keinen altersbedingten Leistungsabfall beobachten.

Die traditionelle Beschränkung auf individuelle und relativ leicht messbare physische und kognitive Leistungen ist demnach der Grund für die so genannte

„Defizit-Hypothese“ des Alterns. Diese Hypothese, nach der das Altern zunehmende Defizite bringt, bildet wiederum die Grundlage für die weit verbreitete Ansicht, dass ältere Mitarbeiter weniger produktiv sind.

Dabei wird außer Acht gelassen, dass sich in einer modernen arbeitsteiligen Gesellschaft die Arbeitsproduktivität weniger in der Einzelperson, sondern eher im Zusammenwirken mit den Arbeitskollegen realisiert. Der Beitrag älterer Mitarbeiter zur Wertschöpfung realisiert sich im Gesamtergebnis der Arbeitsgruppe, weil sie viel Arbeits- und Lebenserfahrung mit einbringen und über ihre Gelassenheit und Ausgeglichenheit einen positiven Beitrag zum Betriebsklima beisteuern können. Jedoch wurde dieser Beitrag zur Wertschöpfung von Arbeitsgruppen in bisherigen Studien kaum berücksichtigt.

In den 1990er Jahren wurden weltweit Studien zur beruflichen Leistungsfähigkeit im höheren Alter durchgeführt. Je nach spezifischer Betriebssituation gibt es keinerlei Unterschiede zwischen Älteren und Jüngeren. „Insbesondere kommt der in Laboruntersuchungen beobachtete kognitive und physiologische Abbau in den meisten beruflichen Feldern nicht zum Tragen, da die alterssensiblen Fähigkeiten nicht für die Endleistung entscheidend sind.“ Außerdem wurde festgestellt, dass sich der gesundheitliche Verschleiß der Arbeitskraft in aller Regel in den letzten Berufsjahren vollzieht. Allerdings ist auch erwiesen, dass dieser bei entsprechenden Anregungen oder systematischem Training stark modifizierbar ist. Er kann aufgehalten, zeitlich verlangsamt und teilweise sogar für einen gewissen Zeitraum rückgängig gemacht werden.

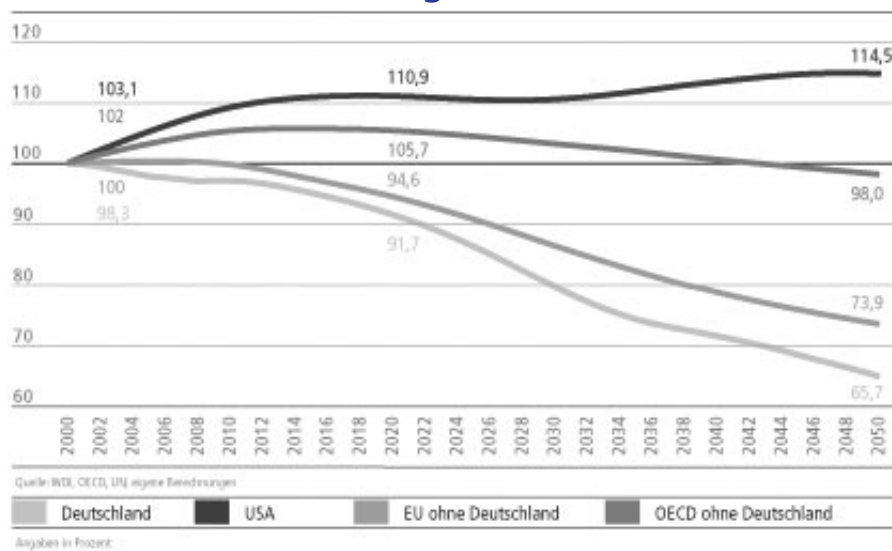
Wenn also nicht der Alterungsprozess an sich die berufliche Leistungsfähigkeit reduziert, was sind

dann die Gründe für den von vielen Personalern empfundene Rückgang der Leistungsfähigkeit? Ein Grund liegt auf der Hand: Kaum ein Unternehmen legt zurzeit Wert auf gesundheitserhaltende Maßnahmen. Oftmals wird eben nicht nur der Rücken sondern auch die Psyche der Mitarbeiter in Mitleidenschaft gezogen. Extremes, sich ständig erhöhender Leistungsdruck von Oben, Mobbing und Bossing hinterlassen ihre Spuren. Aber es gibt noch einen weiteren Grund für den Rückgang der beruflichen Leistungsfähigkeit im Alter. Dieser ist aber alles andere als offensichtlich. Er führt zu einem regelrechten Teufelskreis. Er ist die mangelnde Weiterbildung älterer Mitarbeiter. Weil diese angeblich ein Altersdefizit haben, werden sie nicht weitergebildet und weil sie nicht weitergebildet werden, entwickelt sich bei ihnen ein Altersdefizit. Nach Berechnungen des

Eigentlich könnten wir uns mit diesem Ergebnis genauso abfinden wie mit dem Ergebnis der „PISA-Studie“: Irgendwie traurig und beschämend, aber allemal kein Grund wesentlich mehr Geld zu investieren und Strukturen zu verändern!

Ach wie schön wäre es, hier aufzuhören! Allein auf die Alterung der Bevölkerung und ihre wahrscheinlichen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt sind wir noch nicht eingegangen. Von der demographischen Entwicklung hat inzwischen Jeder gehört. Aber diese scheint noch weit entfernt und nicht greifbar. Dennoch ist jetzt der Zeitpunkt zum Handeln da, wenn wir die Folgen der demographischen Entwicklung volkswirtschaftlich wenigstens halbwegs noch abfangen möchten. Laut einer OECD-Studie, ausgehend vom Jahr 2004, wird der Anteil der Personen im

Personen im erwerbsfähigen Alter (15 – 65 J.)



Quelle: Forum Demographie

Eurostat European Labour Force Survey wurden in Deutschland im Jahr 2004 gerade einmal 2,4 Prozent der 55- bis 64-Jährigen weitergebildet. Dagegen waren es in Schweden im gleichen Jahr 30,1 Prozent.

erwerbsfähigen Alter bis zum Jahr 2050 um 34,3 Prozent abnehmen. Die Tatsache, dass das Renteneintrittsalter zwischenzeitlich auf 67 Jahre angehoben wurde, macht den Kohl auch nicht mehr fett. Denn die Altersentwicklung der

Gesamtbevölkerung lässt sich kurz- und mittelfristig nicht mehr umkehren. Die Kinder, die vor dreißig Jahren nicht geboren wurden, können nun einmal heute keine eigenen Kinder in die Welt setzen. Daher wird die Gesamtbevölkerung selbst dann überaltern, wenn jetzt jede gebärfähige Frau im Durchschnitt 2,1 Kinder bekäme. Dieses ist aus hier nicht diskutierten Gründen zum Einen unwahrscheinlich und würde zum Zweiten lediglich zu einem zahlenmäßigen Bestandserhalt der Bevölkerung in der übernächsten Generation führen. Die nachfolgend dargestellte Entwicklung der Altersgruppen bis zum Jahr 2050 lässt sich nicht mehr umkehren.

2010 werden es bereits mit einem Anteil von 42 Prozent die über 45-Jährigen sein. In 2010 werden nämlich die letzten geburtenstarken Jahrgänge 1960 bis 1965 das 45. Lebensjahr überschritten haben.

Bis 2020 wird die Gruppe der über 45-jährigen Erwerbspersonen in ganz Deutschland zahlen- und anteilmäßig weiter zunehmen. Diese Zunahme geht dann aber wegen des Geburtenschwundes weniger auf Kosten der 20- bis 44-Jährigen, als vielmehr der 15- bis 29-Jährigen. In Ostdeutschland wird der Geburtenrückgang auch weiterhin durch die Abwanderung nach Westdeutschland verstärkt

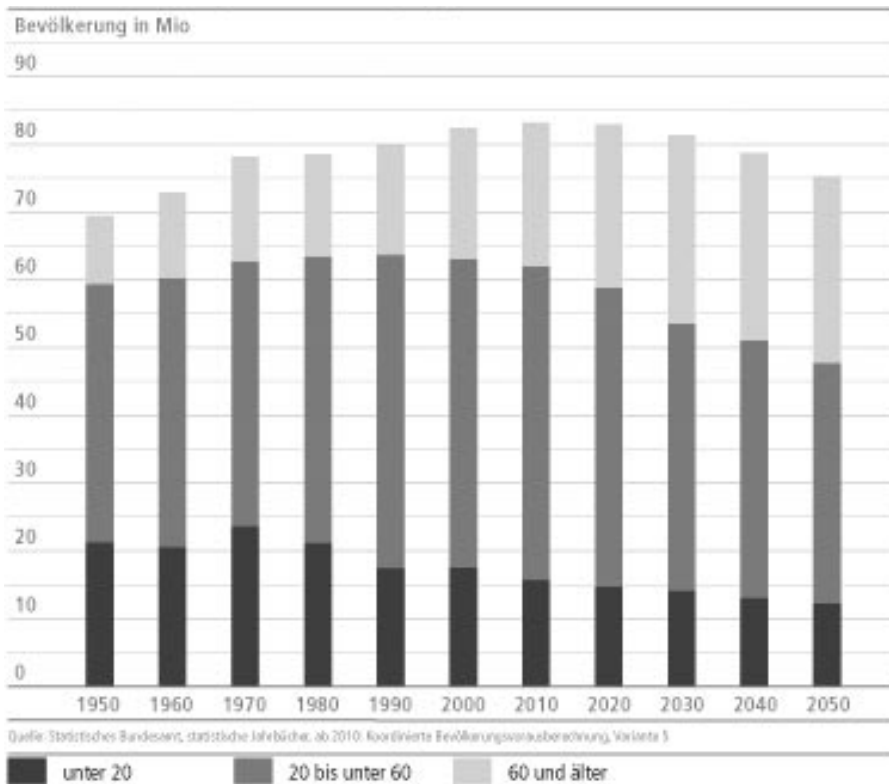
In Zukunft müssen die Unternehmen Innovation und wirtschaftliche Umbrüche mit einer älteren Belegschaft schaffen. Dieses kann aber nur bei einer umfassenden Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt gelingen. Voraussetzung dafür wird aber die Schaffung gesundheits-erhaltender Arbeitsbedingungen und eine konsequente Weiterbildung der über 55-Jährigen sein.

Daneben werden die über 55-Jährigen noch eine ganz andere Leistung erbringen müssen. Eine, die bei einer leistungsorientierten Vergütung nicht berücksichtigt wird: Sie müssen die wenigen nachrückenden Jüngeren so gut ausbilden, dass die Leistungsfähigkeit des jeweiligen Unternehmens langfristig gesichert werden kann. Eine dreijährige Lehre oder ein Studium werden dafür nicht ausreichen. Wichtig ist die ausführliche und konstante Weitergabe von Erfahrungswissen in altersgemischten Arbeitsgruppen. Nur so kann ein Wissensverlust langfristig vermieden werden. Doch dafür wird Zeit benötigt. Zeit, in der keine messbare Leistung erbracht werden kann. Daher schlage ich für ältere Arbeitnehmer als Ersatz für das Senioritätsprinzip einen Wissenstransferbonus vor. Wer viel Erfahrungswissen angesammelt hat und dieses umfassend weitergibt, muss auch belohnt werden!

Vielleicht schaffen wir es so, dann doch noch Weltmeister bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu werden. Jeder kann etwas dafür tun und wer will, sich auch an der Diskussion beteiligen.

Jennifer Voß

Die Entwicklung der Altersgruppen



Quelle: Forum Demographie

Als erste Folge dieser Entwicklung wird eine spürbare Alterung der Erwerbsbevölkerung bis 2010 eintreten. 2005 stellten noch die 30- bis 44-Jährigen mit 41 Prozent die stärkste Altersgruppe der gesamten Erwerbsbevölkerung.

werden. Dadurch wird in Ostdeutschland 2020 fast jede zweite Erwerbsperson über 45, aber nur noch jede sechste unter 29 Jahre alt sein. In vielen Wirtschaftsbereichen ist somit der Fachkräftemangel vorprogrammiert.



Vorhang zu und alle Fragen offen?

Juristentag vermeidet Abstimmung über Mitbestimmung im Aufsichtsrat

(mit freundlicher Genehmigung – Deutscher Führungskräfte Verband)

Unsere Freunde aus dem Deutschen Führungskräfteverband und gemeinsames Mitglied im „Arbeitskreis Leistungsträger“ lassen uns an deren Eindrücken zum Deutschen Juristentag 2006 teilhaben:

Mit lautem Klatschen endete am 21. September in Stuttgart die Sitzung der arbeitsrechtlichen Abteilung des Deutschen Juristentags. Mit dem Applaus verschaffte sich eine gewisse Erleichterung, aber auch ein großes Erstaunen Luft.

Seit 1966 hatte kein Juristentag mehr ohne Beschlussfassung geendet. Doch im 30. Jahr des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 erwies sich das Thema Unternehmensmitbestimmung als zu konfliktbeladen. Das Präsidium des Juristentages wollte es nicht wagen, mit einer Abstimmung über streitkräftige Thesen zur Reform der Unternehmensmitbestimmung das politische Klima zwischen den Blöcken der Veränderer und der Verteidiger noch weiter zu verderben.

„Wir haben gute Diskussionen geführt. Der Juristentag soll der Politik raten, ihr jedoch die Entscheidung nicht unnötig erschweren“. Mit diesen Worten, die eine gewisse Enttäuschung über den unbefriedigenden Ausgang verdeckten, entließ der Vorsitzende, der Bonner Juraprofessor Gregor Thüsing die Teilnehmer in den sonnigen Stuttgarter Spätsommer.

Das Ritual der vergangenen Jahre hatte darin bestanden, dass die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberseite sich am ersten

Verhandlungstag qualitativ meist ebenbürtige Wortgefechte lieferten. Die Arbeitgeber konnten aber am entscheidenden zweiten Tag, an dem über die rechtspolitischen Beschlüsse abzustimmen ist, zumeist eine gute handvoll Juristen mehr aufbieten, um sich die Mehrheit zu sichern.

Abstimmung wie im Mittelalter

Diese an mittelalterliche Prozesse erinnernde Prozedur – das Gericht entscheidet nicht nach der Güte der Argumente, sondern nach der Zahl der jeweils erschienenen Zeugen – sorgte 2004 in Bonn dafür, dass der zahlenmäßig knapp unterlegene Arbeitnehmerblock vor der Abstimmung unter Protest den Saal verließ.

Die arbeitsrechtliche Abteilung sprach sich prompt für die Anhebung des Schwellenwerts im Kündigungsschutzgesetz von zehn auf zwanzig Mitarbeiter aus. Die Entscheidung mit klarer (Arbeitgeber-)Mehrheit war aber ein Muster ohne Wert und hatte außer erheblichem Unfrieden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften keine Folgen.

Heerschau

Schon Wochen vor dem Juristentag hatten die Kontrahenten damit begonnen, ihre Bataillone zu sammeln. Klar

war, dass die DGB-Gewerkschaften ihr Bundesvorstandsmitglied Dietmar Hexel nicht ohne den nötigen „Geleitschutz“ aufs Podium schicken würden. Es kamen deshalb über 150 Gewerkschaftsjuristen nach Stuttgart. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hatte zahlreiche Unterstützer mobilisiert.

Die Mitgliedsverbände des Deutschen Führungskräfteverbandes und befreundete Verbände wie die Vereinigung Cockpit (VC) waren zum entscheidenden Abstimmungstag ebenfalls in starker Besetzung angereist. Letzten Endes war der Sitzungsort „Alte Reithalle“ mit weit über 300 Juristen gefüllt.

Unsichere Mehrheitsverhältnisse

Dadurch hatten die Mehrheitsverhältnisse ihre Kalkulierbarkeit eingebüßt. Der Verzicht auf die Abstimmung kam insofern der Anerkennung einer politischen Pattsituation gleich. Schon dies ist ein strategisch wichtiger Zwischenerfolg bei der Verteidigung der Substanz der Unternehmensmitbestimmung.

Um so mehr gilt dies vor dem Hintergrund, dass auch die nahezu zeitgleich in Stuttgart tagende Biedenkopf-Kommission wohl nicht über den Austausch gegensätzlicher Ansichten hinausgekommen ist. „Allmählich wird Biedenkopf

sauer, weil sich die Arbeitgeberseite aber auch kein Jota bewegt hat“, schätzte ein Insider die Lage in der Kommission ein.

Der Verlauf der Debatte

Ähnlich wie bei Parlamentsdebatten wird die Reihenfolge der Redebeiträge zum Juristentag vorab koordiniert. Für die ULA ergriff in der ersten Generaldebatte Altpräsident Manfred Göbels das Wort. Die Mündigkeit des Einzelnen, verfassungsrechtlich gesprochen die Persönlichkeitsentfaltung und der Schutz der Menschenwürde, seien die grundlegenden Werte, zu deren Verwirklichung die Mitbestimmung beitrage. Göbels hob aber auch hervor, der Alleinvertretungsanspruch der DGB-Gewerkschaften sei mit der spezifischen Rolle des Leitenden Angestellten nicht vereinbar.

Göbels, bis 2005 Leitender Angestellter bei DaimlerChrysler, richtete auch klare Worte an das Podiumsmitglied Manfred Gentz, Mitglied der Biedenkopf-Kommission und ehemaliger Finanzvorstand von DaimlerChrysler: Nur mit Unterrichtung und Anhörung sei es nicht getan. Der Leitende benötige die durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 abgesicherte Machtposition gerade deshalb, weil man von ihm zu Recht die Fähigkeit erwarte, Konflikte zwischen Belegschaft und Management am ehesten entschärfen zu können.

Die Schärfe der Auseinandersetzung blitzte auf, als DGB-Vorstand Hexel, der in seinem kämpferischen Referat die Alter-

native „Mitbestimmung oder Streik“ klar herausgearbeitet hatte, ein weiteres Mal ans Rednerpult trat. Er machte deutlich, dass der BDA-Vorschlag, die Verhandlungslösung mit einer Absenkung der Auffanglösung auf eine Drittelbeteiligung zu verknüpfen, auf die Abschaffung der Mitbestimmung hinauslaufe. Die Replik von Gentz: „Wenn für Sie die Drittelbeteiligung keine Mitbestimmung ist, was ich hier lerne, dann verzichten Sie doch einfach darauf!“

Die Interessen der Führungskräfte

Martin Kraushaar, bei der ULA für Arbeitspolitik zuständig, erläuterte anhand der Ergebnisse der Studie „Kommunikation und Wissen im Aufsichtsrat“ des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), dass man keine der derzeit im Aufsichtsrat vertretenen Gruppen entfallen lassen könne. Darunter werde die Qualität der Aufsichtsratsarbeit leiden.

Außerdem sei die Europäische Verhandlungslösung noch mit einer solchen Fülle von ungeklärten Rechtsfragen verbunden, dass es derzeit allenfalls in Betracht komme, das Mitbestimmungsgesetz 1976 für Verbesserungsverhandlungen in Richtung mehr Mitbestimmung zu öffnen. Anderenfalls sei die Rechtssicherheit gerade in Fällen von Änderungen etwaiger Mitbestimmungsvereinbarungen akut gefährdet.

Die Interessen der Führungskräfte wurden damit sichtbar. Doch auch die freundli-

chen Worte beim Pausenkaffee von DBG wie von BDA-Seite konnten nicht darüber hinwegtäuschen, dass keine der beiden Seiten ein nachhaltiges strategisches Interesse am Leitenden Angestellten hat.

Professor Thomas Raiser aus Berlin, der wesentliche Teile seines Gutachtens bereits im Mai vor ULA-Vertretern vorgestellt hatte, stellte klar, dass die Arbeitgeberseite den Nachweis für die Notwendigkeit einer Änderung des Mitbestimmungsgesetzes 1976 bislang nicht erbracht habe. Da sie die Reformen befürworte, trage sie aber die politische „Beweislast“. Daher schlug er vor, es jedenfalls für eine Auffanglösung bei den beiden maßgeblichen geltenden Gesetzen (Mitbestimmungsgesetz 1976 und Drittelbeteiligungsgesetz) zu belassen. Seinen weiteren Vorschlag, doch nach dem Vorbild des europäischen Rechts mittelfristig eine Verhandlungslösung ins Auge zu fassen, begründete er mit dem wohl wachsenden Reformdruck eben wegen der sich abzeichnenden Änderungen des europäischen Gesellschaftsrechts.

Und nun?

„Und wieder sehen wir betroffen, den Vorhang zu und alle Fragen offen.“ Dieses Brecht-Zitat, mit dem Marcel Reich-Ranicki stets das „Literarische Quartett“ schloss, beschreibt auch die Situation nach dem Juristentag recht gut. Für die Leitenden war die Nichtabstimmung zwar ein Etappensieg. Die Debatte wird jedoch spätestens dann weitergehen, wenn die Biedenkopf-Kommission ihre Arbeit beendet hat.



Die arbeitsrechtliche Abteilung des Deutschen Juristentages diskutierte unter dem Vorsitz des Bonner Universitätsprofessors Gregor Thüsing (auf dem Podium 3. v.l.). Obwohl Sitznachbarn waren Manfred Gentz, ehemals DaimlerChrysler (rechts) und Dietmar Hexel vom DBV (2. v.r.) in der Sache meilenweit voneinander entfernt.

Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber (AG) grundsätzlich eine Sozialauswahl nach §1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) durchzuführen. Denn eine Kündigung kann selbst bei Vorliegen eines dringenden betrieblichen Grundes unwirksam sein, wenn der AG bei der Auswahl des betroffenen Arbeitnehmers (AN) die im Gesetz genannten Auswahlkriterien nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

Voraussetzung ist natürlich, dass das Kündigungsschutzgesetz auch Anwendung findet. Dies ist der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers in demselben Betrieb ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb in der Regel mehr als fünf AN beschäftigt.

1. Kriterien der Sozialauswahl

Eine betriebsbedingte Kündigung ist rechtmäßig, wenn dringende betriebliche Erfordernisse einer Weiterbeschäftigung des betroffenen AN im Betrieb entgegenstehen und die Sozialauswahl entsprechend den gesetzlichen Vorgaben durchgeführt worden ist, §1 Abs. 3 KSchG. Die Frage, ob für die Kündigung ein dringendes betriebliches Erfordernis vorliegt, ist durch die Arbeitsgerichte nur sehr eingeschränkt nachprüfbar und reduziert sich auf offenkundige Missbrauchsfälle.

Dagegen sind die Kriterien der Sozialauswahl in vollem Umfang durch die Gerichte überprüfbar. Folgende Kriterien hat ein AG im Rahmen einer betriebsbedingten Kündigung zu berücksichtigen: Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung. Ist einem AN also aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des §1 Abs. 2 KSchG gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der AG bei der Auswahl des AN diese Kriterien nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.

2. Prüfung der Sozialauswahl

Trotz Vorliegens eines dringenden betrieblichen Grundes ist eine Kündigung unwirksam, wenn eine fehlerhafte Sozialauswahl vorgenommen wurde. Der AG hat hierbei zu prüfen, welcher AN am wenigsten auf einen Arbeitsplatz angewiesen ist.

Die Überprüfung einer Sozialauswahl kann anhand von drei Schritten erfolgen:

Schritt 1: Auswahl der vergleichbaren AN

Schritt 2: Auswahlentscheidung anhand der gesetzlichen Kriterien

Schritt 3: Berechtigter Ausschluss einzelner AN aus dem Kreis der vergleichbaren AN

Die Reihenfolge der Schritte 2 und 3 ist allerdings umstritten und kann zu verschiedenen Ergebnissen führen. Die Autoren des Basiskommentars zum KSchG Zwanziger, Altmann und Schneppendahl (Zwanziger/Altmann/Schneppendahl, Basiskommentar zum KSchG, §1 KSchG Rn. 200) vertreten die überzeugende Auffassung, dass Punkt 3 lediglich eine Korrektur des zunächst allgemein zu ermittelnden Ergebnisses der Sozialauswahl bezwecken kann.

2.1 Auswahl der vergleichbaren AN

Zunächst ist im Rahmen der Sozialauswahl zu ermitteln, welche AN überhaupt miteinander vergleichbar sind. Einfach gesagt, sind alle AN vergleichbar, die untereinander ausgetauscht werden können. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Az.: 2 AZR 369/89) richtet sich die Austauschbarkeit in erster Linie nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen, also nach der ausgeübten Tätigkeit.

Folglich ist zu prüfen, ob ein AN, dessen Arbeitsplatz wegfällt, die Funktion von anderen Beschäftigten übernehmen kann. Objektive Merkmale

zur Feststellung einer Austauschbarkeit sind die Berufsgruppe, der Ausbildungsberuf oder die ausgeübte Tätigkeit in der hierarchischen Struktur des Betriebs. Auch wenn ein AN erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit in der Lage ist, eine andere aber gleichwertige Arbeit zu erledigen, ist von einer Vergleichbarkeit auszugehen.

Ob AN vergleichbar sind, hängt vom Inhalt des Arbeitsvertrags ab. Der AG muss in der Lage sein, einen AN kraft seines Direktionsrechts auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen. Ein eng gefasster Arbeitsvertrag kann in diesem Fall durchaus nachteilig sein (s. hierzu auch das aktuelle Urteil des BAG vom 18.10.2006 (Az.: 2 AZR 676/05) zur Einbeziehung von Arbeitnehmern, die nicht einseitig versetzt werden dürfen).

Teilzeitbeschäftigte sind grundsätzlich auch in die Sozialauswahl einzubeziehen. Nicht einzubeziehen sind dagegen AN, deren ordentliche Kündigung gesetzlich ausgeschlossen ist, wie z. B. bei Betriebsratsmitgliedern. Ob AN in Elternzeit einzubeziehen sind, ist umstritten und wird von Teilen der Literatur verneint (s. Zwanziger/Altmann/Schneppendahl, aaO, §1 KSchG Rn. 225).

Außerdem ist die soziale Auswahl nur auf derselben Ebene der Betriebshierarchie vorzunehmen (sog. horizontale Vergleichbarkeit).

2.2 Auswahlentscheidung anhand der gesetzlichen Kriterien

Das Gesetz nennt folgende soziale Auswahlkriterien: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltungspflichten, Schwerbehinderung.

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Hierbei kommt es auf den ununterbrochenen rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses bei demselben AG an. Dabei sind spezielle Anrechnungsregeln wie in §10 Abs. Mutter-

schutzgesetz (MuSchG) oder aus einem Tarifvertrag zu beachten.

Lebensalter

Als weiteres Kriterium ist das Lebensalter eines AN für die Sozialauswahl entscheidend. Die soziale Schutzwürdigkeit eines AN steigt in der Regel mit einem höheren Lebensalter.

Zur Problematik: Kriterium Alter bei der Sozialauswahl und neues Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Unterhaltspflichten

Die Unterhaltspflichten spielen ebenfalls eine zentrale Rolle. Dabei sind die familienrechtlichen Verpflichtungen entscheidend. Neben der Zahl der unterhaltsberechtigten Personen kann auch die Höhe der zu zahlenden Unterhaltsleistungen in die Bewertung einfließen.

Schwerbehinderung

Bei diesem Kriterium müssen die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 oder 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX vorliegen. D.h., der betroffene AN muss mindestens einen Grad der Behinderung von 50 haben oder bei einem Grad der Behinderung von 30 einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sein. Die Zustimmung des Integrationsamts ist für die Einbeziehung eines schwerbehinderten AN in die Sozialauswahl nötig.

AG hat Beurteilungsspielraum

Da der Gesetzgeber keine Gewichtung der vier Auswahlkriterien vorgenommen hat, steht dem AG ein gewisser Beurteilungsspielraum bei der Auswahlentscheidung zu. Der AG hat alle vier Kriterien in ausreichendem Maße bei seiner Entscheidung zu berücksichtigen. Entscheidend sind regelmäßig die Umstände im konkreten Fall. Es können auch neben den vier im Gesetz genannten Kriterien weitere Gesichtspunkte bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden, wie z. B. die Pflege von Angehörigen oder ein Alleinerziehendenstatus.

Außerdem gibt es gesetzliche Bestimmungen, z. B. § 8 Altersteilzeitgesetz, die dem AG verbieten, bestimmte Umstände zum Nachteil des AN zu berücksichtigen.

Auskunftspflicht des AG

Auf Verlangen des AN hat der AG dem AN die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Der AG hat sowohl die Auswahlkriterien und deren Gewichtung als auch die Namen der nach seiner Ansicht vergleichbaren AN mitzuteilen. Verweigert der AG die Auskunft kommt ein Schadensersatzanspruch gegen ihn in Betracht.

2.3 Herausnahme von „Leistungsträgern“ aus Sozialauswahl

Der AG kann bestimmte AN nicht in die soziale Auswahl einbeziehen, „deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen oder zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs, im berechtigten betrieblichen Interesse liegt“ (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG). Es wird – wie bereits dargelegt – der Ansicht gefolgt, wonach es sich bei dieser Regelung um eine Möglichkeit zur Korrektur des Ergebnisses einer zuvor durchzuführenden Sozialauswahl handelt.

Leistungsträgereigenschaften

Das Gesetz nennt vier Beispiele für berechnete betriebliche Interessen bezüglich einer Nichtberücksichtigung: Kenntnisse, Fähigkeiten, Leistungen oder die Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur. Diese Aufzählung ist aber nicht abschließend.

Aber nur das Vorliegen eines berechtigten betrieblichen Interesses rechtfertigt noch nicht die Herausnahme einzelner AN aus der Sozialauswahl. Der AG hat jeweils eine abschließende Interessenabwägung durchzuführen: je schwerer das soziale Interesse des an sich schutzwürdigen AN wiegt, desto höhere Anforderungen müssen an die Ausklammerung eines Leistungsträgers gestellt werden (Zwanziger/Altmann/Schneppendahl, aaO, § 1 KSchG, Rn. 255 mit Hinweis auf das BAG).

Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur

In der Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur kann ebenfalls ein berechtigtes Interesse des AG liegen, Beschäftigte nicht in die soziale

Auswahl einzubeziehen. Dieser Begriff dürfte sich in der Regel auf das Alter der Beschäftigten beziehen. Personalstrukturen umfassen aber in der Regel ein ganzes Gefüge von AN und können deshalb nicht bei der Kündigung einzelner AN herangezogen werden.

3. Sozialauswahl im Kündigungsschutzprozess

Der AN hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung wegen der Sozialauswahl als sozial ungerechtfertigt erscheinen lassen.

Hinsichtlich der Auskunftspflicht des AG gilt die sog. abgestufte Darlegungs- und Beweislast. Der AN hat zu beweisen, dass die Sozialauswahl des AG fehlerhaft ist. Sind dem AN jedoch die Fakten nicht bekannt, ist der AG verpflichtet, die soziale Auswahl zu begründen. Hat der AG die Gründe angegeben, hat dann der AN konkret vorzutragen, inwieweit die vorgenommene Auswahl fehlerhaft ist.

Der AG ist berechtigt, sog. „Leistungsträger“ nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen. Er trägt dann aber auch die Darlegungs- und Beweislast für die Voraussetzungen dieser Nichtberücksichtigung. Er muss konkrete Tatsachen anführen, die das betriebliche Interesse an der Weiterbeschäftigung schwerer wiegen lassen, als das soziale Schutzinteresse des von der Kündigung betroffenen AN.

4. Kollektive Auswahlrichtlinien

Schließlich soll noch in der gebotenen Kürze darauf hingewiesen werden, dass auch in kollektiven Richtlinien (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung nach § 95 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Auswahlrichtlinie nach Personalvertretungsrecht) vereinbart werden kann, wie die sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind. In der Regel werden hierzu Punkteschemata aufgestellt.

Die Bewertung kann vom Gericht nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Diese ist nach einer Entscheidung des BAG (Az.: 20 AZR 549/01) anzunehmen, wenn die Gewichtung der Sozialdaten jede Ausgewogenheit vermissen lässt.

Quelle: Bund-Verlag GmbH 60439 Frankfurt am Main

Rechtsprechungsänderung:

Falsche Bewertung eines Arbeitnehmers anhand eines Punktesystems führt nicht zur Unwirksamkeit aller weiteren Kündigungen

Die bisherige Rechtsprechung, wonach bei einem betriebsbedingten Stellenabbau **alle** Kündigungen unwirksam sind, wenn der Arbeitgeber die soziale Schutzbedürftigkeit der Arbeitnehmer anhand eines Punktesystems bewertet hat und ihm bei nur **einem** Arbeitnehmer ein Fehler unterlaufen ist („Dominotheorie“), wird aufgegeben. Von einem solchen Fehler kann nur der gekündigte Arbeitnehmer profitieren, der bisher auf dem letzten Platz der Kündigungsrangliste gestanden hat.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war bei dem beklagten Unternehmen als Maschinenführer beschäftigt. Wegen eines Umsatzrückgangs entschloss sich der Beklagte, 55 Stellen im gewerblichen Bereich abzubauen. Zur Durchführung der Sozialauswahl erstellte er ein Punktesystem mit den Kriterien Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Familienstand und Schwerbehinderteneigenschaft. Die 55 Arbeitnehmer mit der geringsten Punktzahl sollten entlassen werden.

Der Kläger befand sich mit einer Gesamtpunktzahl von 41 an **43. Stelle** der Liste. Ihm wurde deshalb mit Schreiben vom 29.4.2004 zum 30.9.2004 aus betriebsbedingten Gründen gekündigt. Mit seiner hiergegen gerichteten Klage rügte er die

Sozialauswahl. Der Beklagte habe dem Kollegen A. 44 Punkte und damit den – von der Kündigung nicht erfassten – **73. Rang** zuerkannt, obwohl dieser nur mit 39 Punkten zu bewerten sei. Der Beklagte machte geltend, dass ein solcher Fehler allenfalls dem Arbeitnehmer zugute kommen könne, der bei richtiger Berechnung der Punktzahl ungekündigt geblieben wäre, also dem bisher auf **Platz 55** der Rangliste gesetzten Arbeitnehmer.

ArbG und LAG gaben der Kündigungsschutzklage statt. Dies begründeten sie mit der vom BAG aufgestellten „Dominotheorie“, wonach die Kündigungen aller Arbeitnehmer unwirksam seien, wenn dem Arbeitgeber bei der Ermittlung der Punktzahlen ein Fehler unterlaufen sei und deshalb auch nur einem Arbeitnehmer, der bei richtiger Ermittlung der Punktezahlen zur Kündigung angestanden hätte, nicht gekündigt worden sei. Auf die Revision des Beklagten hob das BAG die Vorentscheidungen auf und wies die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurück.

Die Gründe:

Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Kläger ist nicht schon deshalb unwirksam, weil dem Beklagten möglicherweise hinsichtlich des Arbeitnehmers A. bei der Ermittlung der Punktzahlen ein Fehler unterlau-

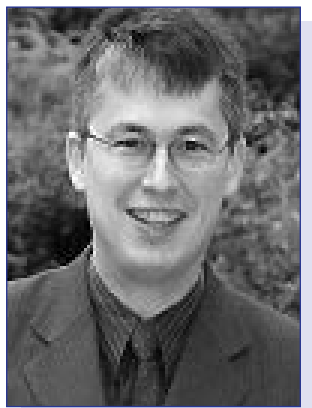
fen ist. Die bisher vom Senat vertretene „Dominotheorie“, wonach ein Rechenfehler des Beklagten ohne weiteres die Unwirksamkeit der Kündigung des Klägers zur Folge gehabt hätte, wird aufgegeben.

Kann der Arbeitgeber in Fällen wie dem Vorliegenden im Kündigungsschutzprozess aufzeigen, dass der gekündigte Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste anhand des Punktesystems zur Kündigung angestanden hätte, so ist die Kündigung nicht wegen fehlerhafter Sozialauswahl unwirksam. Denn der Fehler ist für die Auswahl dieses Arbeitnehmers nicht ursächlich geworden. Er wirkt sich vielmehr nur bei dem Arbeitnehmer aus, der bislang auf dem letzten Platz der Rangliste gestanden hat und deshalb bei Vermeidung des Fehlers ungekündigt geblieben wäre.

Nach diesen Grundsätzen wirkt sich ein etwaiger Fehler des Beklagten bei der Berechnung der Punktzahl für A. auf den Kläger nicht aus, da dieser auch durch die Einbeziehung des A. in den Kreis der zu Kündigenden nicht auf den sicheren Platz 56 der Liste gelangt wäre. Die Sache ist allerdings noch nicht entscheidungsreif. Sie war zur Aufklärung weiterer strittiger Punkte an das LAG zurückzuverweisen.

Verlag Dr. Otto-Schmidt vom 13.11.2006

Quelle: BAG PM Nr.68 vom 9.11.2006



Stephan Szukalski

Herbsttagung des DBV in Schweinfurt

Wie arbeitet eigentlich eine mittlerweile gar nicht mehr so kleine Gewerkschaft wie der DBV mit mehr als 20.000 Mitgliedern? Welche Gremien gibt es, die die Gewerkschaft führen, und welche Kontrollorgane?

Wie jeder Verein, und das sind Gewerkschaften (und im übrigen auch Parteien) in Deutschland streng genommen, hat auch der DBV einen oder in unserem Falle eine Bundesvorsitzende (Karin Ruck, Deutsche Bank AG), mit zwei Vertretern aus den Kreisen der Vorstandsmitglieder (Heinz Buff, Berliner Volksbank eG und Stephan Szukalski, BCB/Postbank). Daneben gibt es drei weitere ordentliche Vorstandsmitglieder (Waltraut Braune, Bank 1 Saar eG; Hartwig Scheper und Giulio Gambino, beide HypoVereinsbank AG), sowie ein außerordentliches Vorstandsmitglied für die hauptamtlichen DBV-Mitarbeiter, nämlich der Bundesgeschäftsführerin (Sigrid Betzen), die durch ihre Funktion ebenfalls einen Sitz im Vorstand hat.

Neben diesem 7-köpfigen Vorstand gibt es den Verbandsrat, der aus den sechs Vorsitzenden der Regionalverbände sowie elf weiteren Mitgliedern besteht, die von der Hauptversammlung des DBV gewählt werden. Vorsitzender des Verbandsrats ist Ulrich Kaufmann (Deutsche Bank AG), sein Stellvertreter war bis zur diesjährigen Herbsttagung Heinz-Werner Busch (Commerzbank AG), der sein Amt aus gesundheitlichen und Altersgründen niederlegte. Nachfolger wurde Udo Machon (BCB/Postbank). Der Blick in die Satzung stellt unter Aufgaben des Verbandsrates fest: „Die Aufgaben des Ver-

bandsrates bestehen vor allem in der Beratung des Bundesvorstandes bei wichtigen Entscheidungen und Überwachung der Durchführung der von der Hauptversammlung gefassten Beschlüsse“.

Beide Gremien, Vorstand und Verbandsrat, tagen zwei Mal im Jahr gemeinsam in den sogenannten Frühjahrs- und Herbsttagungen. Darüber hinaus ist es auch gute Sitte, zu den jährlichen Tagungen Funktionsträger des DBV aus den Regionen als Gäste einzuladen, wenn diese von anstehenden Tagesordnungspunkten besonders tangiert sind. Frühjahrs- und Herbsttagungen zeichnen sich in den letzten Jahren durch zunehmende Lebendigkeit und intensiven Meinungsaustausch aus. Hier schlägt für viele Beobachter und Teilnehmer das „Herz des DBV“.

Die diesjährige Herbsttagung des DBV fand vom 03. bis 04.11. im frän-

kischen Schweinfurt statt. Einer der interessanten Punkte auch bei dieser Tagung war die große Aussprache, die die Tagesordnung unter „Bericht aus den Häusern“ zusammenfasst. Es stellt sich oft heraus, dass die gleichen Themen in vielen Banken auftreten, jedoch oft mit teilweise beachtlicher Zeitverzögerung. Vor diesem Hintergrund können die Vertreter untereinander häufig von den Berichten der Kollegen aus anderen Instituten profitieren, die mit den jeweils anstehenden Problemen bereits früher konfrontiert waren. Ein vollständiger Bericht über diesen Punkt, der auch diesmal mehrere Stunden dauerte, würde den Rahmen dieses Artikels jedoch sprengen.

Einige Highlights waren jedoch: Die Kollegen Gambino, Ladenthin, Koch und Kreuser berichteten über die aktuellen Entwicklungen in der Hypo Vereinsbank AG, die durch die Übernahme durch die UniCredito geprägt





sind. Als bislang einzige deutsche Grossbank befindet sich die Hypo Vereinsbank mehrheitlich im Eigentum einer ausländischen Bank. Die Gremien des DBV beobachten derzeit aufmerksam, was in diesem Zusammenhang geschieht, und wenden sich insbesondere gegen die weitere Verlagerung von Funktionalitäten nach Mailand, bzw. den sich abzeichnenden Ausverkauf des Instituts.

Die Kolleginnen Ruck, Feikes und Mark berichteten aus der Deutschen Bank, die – obwohl ein deutsches Institut – in den letzten Jahren verstärkt Funktionalitäten ins europäische Ausland bzw. sogar nach Bangalore/ Indien verlagert hat. Hier stellen sich ebenfalls ganz neue Herausforderungen für Arbeitnehmervertreter.

Die Kollegen Buff und Braune, sowie die weiteren Vertreter des Genossenschaftssektors erläuterten die Situation der Volks- und Raiffeisenbanken, die durch die nach wie vor ungelöste Tarifsituation, die Notlage vieler Häuser, sowie die weiterhin laufende Fusionswelle geprägt ist. Ein Kollege konnte berichten, dass für ihn und sein Institut derzeit die 15. Fusion der letzten Jahre anstünde, fügte jedoch ebenfalls hinzu, das bislang zumindest trotz hoher Belastungen für die Kollegen seitens der Geschäftsleitungen und des Verbandes vernünftig damit umgegangen worden sei.

Die Kollegen Szukalski, Machon und Wolff berichteten aus dem BCB/ Postbank-Konzern, dass eine Überleitung ihrer Tochterunternehmen auf

den von ver.di-geschlossenen, deutlich schlechteren Postbank-Tarifvertrag anstünde. Dies habe für die Betroffenen u. U. katastrophale Auswirkungen. DBV und Betriebsräte stünden jetzt vor der Situation, in Überleitungsregeln Ausgleich für die von ver.di mit verursachte Situation zu schaffen.

Im weiteren Verlauf der Tagung berichteten die beiden stellvertretenden Bundesvorsitzenden von den jeweils erfolgten Tarifverhandlungen. Kollege Buff erläuterte den Stand der Verhandlungen mit dem AVR und den Genossenschaftsbanken. Die Verhandlungen für den Flächentarif sind seit der 3. Verhandlungsrunde am 20. Juli 2006 unterbrochen. Seitens des Arbeitgeberverbandes AVR gibt

es die Empfehlung, 2,3% mehr Gehalt zu zahlen. Dies hat dazu geführt, dass es Häuser ohne Tarifierhöhung gibt, Häuser, die die Tarifierhöhung des Privaten Bankgewerbes umgesetzt haben, sowie Häuser, die der Empfehlung des Arbeitgeberverbandes, von 2,3% umgesetzt haben. Außerdem stellen die Gremien des DBV eine verstärkte Verbandsflucht der Mitgliedsbanken aus dem AVR fest, die uns mit Sorge erfüllt. Kollege Buff fügte noch hinzu, dass außerdem aktuell Haustarifverhandlungen bei der Volksbank Waren-Müritz laufen, die jedoch noch nicht abgeschlossen wurden.

Kollege Szukalski erläuterte den Ablauf der Tarifverhandlungen für das private Bankgewerbe. Dort konnte am 21. Juni nachts gegen 3:00 Uhr morgens ein Tarifabschluss getätigt werden. Außerdem hat der DBV in drei Tochterunternehmen der Deutschen Bank Haustarife abgeschlossen, über die wir in verschiedenen Veröffentlichungen bereits berichteten. Alles in allem begrüßte Herr Szukalski, dass es dem DBV gegen den Trend gelungen sei, endlich auch wieder einmal Ausgliederungen mit Tarifverträgen zu begleiten, und der anhaltenden Tariffucht zumindest im Konzern Deutsche Bank Einhalt zu gebieten. Zwar habe man in einigen Fragen sehr schmerzliche Kompromisse eingehen müssen; unter dem Strich sei es jedoch gelungen, die Arbeitsbedingungen zu stabilisieren und teilweise auch deutlich zu verbessern. Er dankte insbesondere den DBV-Arbeitnehmervertretern im Aufsichts-





rat der Deutschen Bank, die durch ihre Unterstützung die Abschlüsse erst möglich gemacht hätten.

Im weiteren Verlauf der Tagung wurden in drei Arbeitsgruppen die Themen Werbung, erforderliche Satzungsänderungen und Entwicklung der Mitgliedsbeiträge behandelt. Über die Ergebnisse der Arbeitsgruppen werden wir voraussichtlich in unserer nächsten Ausgabe berichten können, da die Arbeit der Gruppen noch nicht abgeschlossen, bzw. noch nicht bewertet werden konnte. Wir werden Sie jedoch in unserer nächsten Ausgabe auf dem Laufenden halten.

Zum Abschluss der Tagung bedankte sich die Bundesvorsitzende, Frau Ruck bei dem Kollegen Heinz-Werner

Busch für die jahrzehntelange Arbeit für den DBV als stellvertretender Vorsitzender des Verbandsrats und DBV-Vertreter im Aufsichtsrat der Commerzbank AG. Sie würdigte seine Leistungen unter dem großen Beifall der Delegierten, und bedauerte sein krankheits- und altersbedingtes Ausscheiden. Herr Busch seinerseits bedankte sich in einer sehr emotionalen Rede beim Verbandsrat und die ihm gegenüber gezeigte Treue und Verbundenheit, und versprach, dem Verbandsrat und dem DBV auch weiterhin mit Rat und Tat im Rahmen seiner Möglichkeiten zur Verfügung zu stehen.

Die Frühjahrstagung wird voraussichtlich erst im Mai 2007 in Düsseldorf stattfinden.



DBV schliesst Haustarifvertrag mit HR Solution – 250 Arbeitsplätze in der Personaladministration der Deutschen Bank in Deutschland gesichert

Der DBV hat am 13. November einen Tarifvertrag für die 250 Beschäftigten der DB HR Solution GmbH – der Personaladministration der Deutschen Bank geschlossen. Es wurden folgende Eckpunkte vereinbart:

- 250 Arbeitsplätze an den Standorten Frankfurt und Berlin bleiben erhalten
- bisheriges Gehaltsniveau weitgehend festgeschrieben
- 42 Std. Wochenarbeitszeit / 27 Tage Urlaub jährlich
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 31.12.2008

Der Verhandlungsführer des DBV, Stephan Szukalski, erläuterte, dass im Gegenzug für die Zugeständnisse bei den Themen Arbeitszeit und Urlaub, die schwer gefallen seien, eine Verlagerung ins europäische Ausland oder an externe Anbieter vom Tisch sei, und auch das bisherige Gehaltsniveau weitgehend erhalten werden kann. Der DBV sei auch künftig bereit, tariffreie Zonen zu schließen, und durch neue tarifpolitische Wege Arbeitsplätze in der Branche und am Standort Deutschland zu erhalten, da nur dies den Interessen der Beschäftigten diene.



Heinz Buff

1te Klasse, 2te Klasse... Genossenschaften?

Die Tarifverhandlungen im Genosektor wurden unterbrochen!

Und was nun?

Die Lage:

Der Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) hat die Verhandlungen abgebrochen und seinen Mitgliedern eine Gehaltserhöhung von 2,3 % empfohlen.

Die Forderung der Arbeitgeber zur Erweiterung des Variabilisierungsspielraums im Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung (TV LEV) und ein Aufweichen des 13. Monatsgehältes sind für den DBV nicht akzeptabel.

8 % Variabilisierung im TV LEV und die „Freigabe“ des 13. Monatsgehältes sind zuviel. Zwei Gehälter im Risiko sind nicht vertretbar – das Jahr hat 12 Monate, das sind 12x Kosten und diese sind mit 11 Gehältern nicht bezahlbar!

Der Manteltarifvertrag ist weiterhin gültig und der Gehaltstarifvertrag wirkt nach. Die Regelungen zum Vorruhestand laufen am Ende des Jahres – ohne Nachwirkung – aus.

Im Genosektor gibt es z. Zt. drei Gehaltsvarianten:

1. Arbeitgeber die die Empfehlung des AVR umgesetzt haben.
2. Arbeitgeber die den Abschluss der Privatbanken umgesetzt haben.
3. Arbeitgeber die keine Gehaltserhöhung vorgenommen haben.

Dies ist für uns ein unhaltbarer Zustand!

Die wesentlichen Forderungen des DBV

Die Tarifkommission sieht die Beschäftigungssicherung als oberstes Gebot für die diesjährigen Tarifverhandlungen. Um dieses Ziel zu erreichen, stehen neben dem drastischen Abbau der Überstunden weitere Mittel zur Verfügung:

- Einführung eines unbedingten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit
- Erhalt des tariflichen Schutzes bei Outsourcingmaßnahmen für die betroffenen Mitarbeiter
- weiterhin verlängerte Kündigungsfrist in §17 MTV für Mitarbeiter
- Verlängerung des Vorruhestandstarifvertrages über den 31. Dezember 2006 hinaus – in Anlehnung an die Laufzeit des Altersteilzeit-Tarifvertrages – bis zum 31. Dezember 2009.
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Aus- und Weiterbildung
- Die „Ausbildungsinitiative“ soll fortgeschrieben werden.
- Deutliche Einkommensverbesserungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden. Unsere lineare Gehaltsforderung wird beziffert auf 5,5 % bei einer Laufzeit von 1,5 Jahren. Dies bedeutet eine jährliche lineare Gehaltssteigerung von ca. 3,6 % für die Beschäftigten. Gleichzeitig fordert die Tarifkommission des DBV dazu auf, zeitnah in Verhandlungen zur Neuordnung der Tarifgruppenmerkmale zu treten.

Wir halten diese Forderungen für angemessen und unter den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für vertretbar!

Die Aussichten:

Die Tarifkommission wird Anfang des Jahres 2007 an den AVR herantreten und ihn zu erneuten Gesprächen auffordern. 6 Monate Denkpause sind genug!

Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, haben diesen Zustand nicht verdient und er ist auf Dauer kontraproduktiv! Der Genosektor darf nicht zum Arbeitsplatz zweiter Klasse werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Genosektor haben auch in 2006 ein überdurchschnittliches Ergebnis erzielt.

Der DBV ist weiterhin bereit über einen vernünftigen und sinnvollen Abschluss zu verhandeln. Der AVR muss sich seiner Verantwortung stellen und zu ernsthaften Gesprächen zurückkehren.

Wir fordern die Arbeitgeber auf: „Kommen Sie an den Verhandlungstisch zurück!“

Der DBV stellt für die Weiterführung der Gespräche keine Vorbedingungen, wir halten aber an unseren Forderungen fest.

VVG-Reform

Versicherer bekämpfen rückwirkend höhere Rückkaufswerte

Die Versicherungswirtschaft plane wegen der verlangten höheren Rückkaufswerte bei Kündigung einer Lebensversicherung eine intensive Lobbykampagne, um das Versicherungsvertragsgesetz (VVG) im parlamentarischen Prozess noch zu verändern, meldet die „Financial Times Deutschland“ (FTD) am 6. November. Der Rückkaufswert einer Lebensversicherung, deren Eintritt gewiss ist, bemisst sich nach §169 des neuen VVG am dafür gebildeten Deckungskapital in der Bilanz des Versicherers. Dieses darf zwar weiterhin um die Abschlusskosten verringert werden. Doch müssen diese künftig – wie bei Riester-Verträgen – auf fünf Jahre verteilt werden. Da diese Vorschrift rückwirkend gelten soll, stehen die Lebensversicherer vor zwei Problemen.

Sie müssen, wie es ein Sprecher des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) laut FTD formulierte, „Millionen von Verträgen neu anfassen“. Laut FTD, die sich dabei auf die Allianz Lebensversicherung beruft, gilt das für Policen, die zwischen 2003 und 2007 vereinbart worden sind beziehungsweise vereinbart werden. Außerdem müssen die Lebensversicherer Geld vorhalten, das derzeit gar nicht vorhanden ist. Denn die nach dem bislang geltenden Zillmerverfahren gebildeten Deckungsrückstellungen sind wegen der sofort fälligen Abschlusskosten in den ersten Jahren nach Vertragsabschluss negativ. Das heißt: Der Kunde schuldet dem Versicherer theoretisch sogar noch Geld, wenn er kündigt. Das Gegenteil davon wird der Fall sein, sobald das neue VVG in Kraft tritt. Das soll Anfang 2008 sein.

Bei Altverträgen könnte das sogar dazu führen, dass Provision und Rückkaufswert zusammen die bis zur Kündigung gezahlten Beiträge übersteigen. Das aber hatte die alte Versicherungsaufsicht – heute Teil der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) – 1993 untersagt.

Anlass für den Missmut des Amtes war das Milliardengeschäft eines Maklerbetriebs, der im Rahmen von betrieblichen Altersvorsorgeverträgen die ersten Beiträge selbst aufgebracht hat, die Verträge dann wenig später stornierte und mit Courtage, Sondervergütungen und Rückkaufswerten mehr einnahm, als ihn die Beiträge gekostet hatten.

Schweigepflichtentbindung Bundesverfassungsgericht sagt ja, aber

Das Bundesverfassungsgericht hat am 23. Oktober die in der Lebens- und Krankenversicherung übliche Schweigepflichtentbindung von Ärzten, Krankenhäusern, Pflegepersonen und Behörden nicht generell für verfassungswidrig erklärt (1 BvR 2027/02). „Dem Versicherten muss allerdings die Möglichkeit zu informationellem Selbstschutz geboten werden, die er auch ausschlagen kann“, schränkten die Richter ein. Der Versicherer darf die Klausel zur Schweigepflichtentbindung also grundsätzlich weiter verwenden, doch der Kunde darf sie ablehnen, kommentiert der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft den Karlsruher Beschluss. Allerdings bestehe zwischen Versicherer und Versicherten „ein derart erhebliches Verhandlungsungleichgewicht“, dass die Kunden ihren informationellen Selbstschutz nicht eigenverantwortlich sicherstellen könnten. Die Vertragsbedingungen der Versicherer seien praktisch nicht verhandelbar. Und eine Alternative zum Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung, um die es sich im Beschwerdefall handelte, gäbe es angesichts des gegenwärtigen Niveaus gesetzlich vorgesehener Leistungen im Fall der Berufsunfähigkeit nicht.

Die Beschwerdeführerin hatte die Unterzeichnung einer generellen Schweigepflichtentbindung abgelehnt und dem Versicherer angeboten, Einzelermächtigungen für jedes Auskunftersuchen zu erteilen. Das Versicherungsunternehmen teilte daraufhin mit, dass es sich außer-

stande sähe, den Versicherungsfall festzustellen. Die Vorinstanzen folgten der Argumentation des Versicherers, das Verfassungsgericht dagegen nicht. Es hielt Einzelermächtigungen für durchaus sinnvoll, auch wenn der Kunde die Kosten dafür übernehmen müsste. Diese dürften aber nicht abschreckend hoch sein. Mit dem Wunsch des Versicherers, „sachdienliche Informationen“ einziehen zu dürfen, konnten sich die Karlsruher Richter „wegen der Weite des Begriffs“ nicht anfreunden. Daher verwiesen sie den Fall mit entsprechenden Ratschlägen versehen zurück an die Vorinstanzen.

Pensionssicherung PSVaG senkt Beitragssatz deutlich

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) senkt seinen Beitragssatz für 2006 unerwartet deutlich von 4,9 Promille auf 3,1 Promille und kündigt die Umstellung auf das Kapitaldeckungsverfahren an. Die Selbsthilfeeinrichtung der deutschen Wirtschaft zur Sicherung von Renten und Rentenansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge bei Insolvenz des Arbeitgebers begründet die Absenkung ihres Beitragssatzes mit der im Vergleich zum Vorjahr günstigeren Entwicklung der Insolvenzen. Vor einem Jahr war der Beitragssatz von 3,6 auf 4,9 Promille hochgeschraubt worden. Der neue Beitragssatz bezieht sich auf die von den Arbeitgebern bis zum 30. September 2006 abgesicherten Rückstellungen für Betriebsrenten in ihren Bilanzen. Nach Angaben des PSVaG betragen diese zur Zeit 264 Mrd. Euro. Das heißt, dass die PSV-Mitglieder ihre Insolvenzschutzpflicht im laufenden Jahr rund 818 Mill. Euro kosten wird. Im Jahr zuvor waren es 1,2 Mrd. Euro gewesen. Der Pensions-Sicherungs-Verein zählt mehr 63.000 Mitgliedsunternehmen.

Rechtsgrundlage für die Beitragserhebung ist das Betriebsrentengesetz, das dem PSVaG ein Umlageverfahren wie in der gesetzlichen Sozial-

versicherung zur Finanzierung seiner Leistungen vorschreibt. Doch nun wird die Finanzierung erwartungsgemäß auf das bei der Lebensversicherung übliche Kapitaldeckungsverfahren umgestellt. Die dazu nötige Gesetzesänderung hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung bereits am 19. Oktober des Jahres verabschiedet. Am 3. November 2006 hat der Bundesrat die Änderungen abgesegnet. Das bedeutet für die Wirtschaft zwar eine Mehrbelastung von 2,2 Mrd. Euro zur Finanzierung der vorhandenen Altlasten. Diese mussten bislang in einer Art Umlageverfahren immer erst dann aufgebracht werden, wenn die Betriebsrenten insolvent gewordener Unternehmen fällig wurden. Um die Unternehmen aber nicht übermäßig zu belasten, dürfen diese 2,2 Mrd. Euro nach und nach im Lauf der kommenden 15 Jahre abgestottert werden. „Bescheide“ hierüber verschickt der PSVaG im Januar 2007. Die erste Nachzahlungsrate wird dann am 31. März 2007 fällig und beträgt 0,6 Promille der Beitragsbemessungsgrundlage des Jahres 2005. Die weiteren Raten in gleicher Höhe sind jeweils am 31. März der Folgejahre aufzubringen. Natürlich ist dem PSVaG auch die komplette Nachzahlung auf einen Schlag willkommen. Diese fällt geringer aus, da sie diskontiert wird.

Beitragsatzerhöhung Nachhaltig stabile Rentenfinanzen sind etwas teurer

Sozusagen als Prophylaxe wird der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Januar 2007 auf 19,9 Prozent angehoben. Eigentlich hätte eine Erhöhung auf 19,7 Prozent für das kommende Jahr ausgereicht. Doch für „nachhaltig stabile Rentenfinanzen“ genügt das nicht, argumentiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Nun aber könne er bis 2009 stabil bleiben und auch danach nur behutsam steigen. Der Beitragssatz in der knappschaftlichen Rentenversicherung wird entsprechend von heute 25,9 auf 26,4 Prozent heraufgesetzt. Auch die Alterssicherung

der Landwirte wird teurer. In den alten Bundesländern beträgt der Beitrag im kommenden Jahr 204 (2006: 199) Euro im Monat, in den neuen Bundesländern 176 (2006: 168) Euro monatlich. Die Beitragsbemessungsgrenzen wenigstens sollen im kommenden Jahr weitgehend stabil bleiben. Und der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung soll sogar von 6,5 auf 4,2 Prozent gesenkt werden.

Bürokratieabbau Auf Kosten der Vermittler

Die Verringerung staatlicher Bürokratie liegt dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) nach eigenen Aussagen sehr am Herzen. Seine Vorstellungen dazu hat der GDV mit einer 36-seitigen Broschüre dokumentiert. Zumindest eine Seite darin geht dem Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute (BVK) aber entschieden zu weit. Denn der GDV empfindet das Recht des Vermittlers auf einen Buchauszug vom Versicherer nach §87c Absatz 2 im Handelsgesetzbuch (HGB), um die Provisionszahlung zu überprüfen, als zu viel Bürokratie. Ferner bemängelt der Verband in seiner Broschüre „Bessere Regulierung und Bürokratieabbau auf nationaler Ebene“, dass die Vorschrift des §87c Absatz 2 HGB oft zweckentfremdet werde, um die Unternehmen mit dem drohenden Verwaltungsaufwand unter Druck zu setzen.

Für den Verband der Versicherungs- und Bausparfachleute (BVK) dagegen ist die Forderung des GDV so weltfremd, als würden Banken die Abschaffung des Kontoauszugs für ihre Kunden fordern. Zum hohen Aufwand für die Erstellung eines Buchauszugs bemerkt der BVK in seinem Mitgliedermagazin „Versicherungsvermittlung“ vom Oktober 2006, dass dies nur auf Versicherungsunternehmen zuträfe, die noch immer nicht der Lage seien, entsprechende Computerprogramme zu installieren. Und als Bedrohung könnten nur die Versicherer den Wunsch des Vermittlers nach einem Buchauszug empfinden, „die nicht bereit sind, alle Daten über die vom

Vermittler herbeigeführten Geschäfte sowie die darauf entfallenden Provisionen zu erfassen und ihm zur Verfügung zu stellen“.

Energiepass Der Ausweis kommt in Softversion

Während sich Versicherer und Vermittler zunehmend auf einen neuen Versicherungsbedarf von Energieberatern einstellen, geht der Gesetzgeber mit den Hausbesitzern rücksichtsvoller als erwartet um. Denn vorläufig können sie zwischen einem Verbrauchs- und einem Bedarfsausweis frei wählen, wie die Koalitionsparteien in Berlin Ende Oktober vereinbart haben. Der Verbrauchsausweis ist ein relativ einfaches Papier, das den Energieverbrauch des jeweiligen Gebäudes zeigt. Mit einem Bedarfsausweis dagegen soll auch die Isolierung des Gebäudes dokumentiert werden, um Vorschläge zur Verbesserung der Energiebilanz der Immobilie zu erarbeiten. Letzteres aber birgt Haftungsrisiken und kann Schadenersatzforderungen nach sich ziehen. Dagegen können sich die Energieberater wie dafür zertifizierte Handwerker, Ingenieure oder Architekten mit einer entsprechenden Betriebs- oder Vermögensschaden-Haftpflichtpolice absichern.

Doch bis 31. Dezember 2007 gilt für alle Immobilienbesitzer die uneingeschränkte Wahlfreiheit zwischen Verbrauchs- und Bedarfsausweis. Und alle Ausweise, die in der Übergangszeit bis zum Inkrafttreten der novellierten Verordnung nach den Anforderungen der Energieeinsparverordnung (ENEV) ausgestellt werden, haben zehn Jahre Gültigkeit. Mit dem 1. Januar 2008 kommt dann die Pflicht zum Bedarfsausweis für Gebäude mit bis zu vier Wohnungen, die vor 1978 errichtet worden sind, sofern sie nicht zwischenzeitlich saniert wurden und wenigstens den Anforderungen der ersten Wärmeschutzverordnung genügen. Dann darf weiter zwischen Bedarfs- und Verbrauchsausweis gewählt werden. Und diese Wahlfreiheit gilt auch für alle Wohngebäude, die nach 1978 errichtet wurden.

E.B.I.F.-Fachmesse 20. - 22. November 2007

Frankfurt, den 16. November 2006 – Veranstalter, Aussteller und Besucher blicken auf eine erfolgreiche European Banking & Insurance Fair (E.B.I.F.) zurück. Drei Tage lang konnten die Entscheider und Anwender der Finanzbranche die neuesten Lösungen der Finanztechnologie live erleben. Die Euro Finance Week wird noch bis zum Ende der Woche andauern. Fazit der Messe, die heute um 17 Uhr schließt: der Branchentreff ermöglichte einen noch direkteren Kontakt zu den Entscheidungsträgern der Finanzwelt. 20 Prozent der Aussteller kamen aus dem Ausland, ein Trend der sich auch beim Fachpublikum zeigte.

Eine Blitzumfrage unter den Ausstellern der E.B.I.F. ergab, dass der überwiegende Teil der Unternehmen heute schon sicher ist, auch im nächsten Jahr wieder auf der E.B.I.F. auszustellen. Die Befragten lobten die hohen thematischen Überschneidungen der E.B.I.F. mit dem eigenen Produktportfolio. Wesentliches Argument für eine erneute Messeteilnahme sind aus Sicht der Aussteller die geringen Streuverluste, denn es waren vor allem Entscheider aus Banken und Versicherungen vor Ort. Besonders bei den internationalen IT-Experten wurde Frankfurt als der wichtigste Finanzstandort Deutschlands identifiziert.

Im Vorfeld der E.B.I.F. bereits ersichtlich, hat sich der Trend zu mehr Internationalität bestätigt. Erstmals war in diesem Jahr auch eine brasilianische Delegation auf der Messe vertreten. José Antonio Antonioni, Hauptgeschäftsführer der brasilianischen IT-Verbände Softex und Softsul, resümiert: „Die E.B.I.F. ist der beste Platz in Europa für internationale IT-Firmen, um in direkten Kontakt mit potentiellen Partnern und Kunden zu treten. Besonders beeindruckt hat uns die inhaltliche Fokussierung des Messe-Publikums. Hier zählt Klasse statt Masse.“ In diesem Jahr sind gleich zwei brasilianische Unternehmen vertreten: eccox Software S/A und Intellectual Capital Ltda. Zur E.B.I.F. 2007 möchte Antonioni den brasilianischen Stand auf bis zu 10 Firmen ausweiten.

Thomas Schütz, Geschäftsführer der Messe Frankfurt Ausstellungen GmbH, die gemeinsam mit der Maleki Group die E.B.I.F. ausrichtet, ist zufrieden: „Die Messe war wieder sehr erfolgreich. Was sich schon im Vorfeld abzeichnete, hat sich nun bestätigt: internationales Publikum und qualitativ hochwertige Gespräche mit dem Fachpublikum haben die E.B.I.F. in diesem Jahr geprägt. Die Stimmung der Branche ist positiv. Von den Einkaufsentscheidern der Banken und Versicherungen wissen wir, dass die Investitionsbereitschaft in Zukunft weiter steigen wird.“

Die E.B.I.F. konnte auch in diesem Jahr ihre Stellung als Europas größte unabhängige Technologiemesse im Banken- und Versicherungsbereich behaupten. Erneut fand die E.B.I.F. im Rahmen der Euro Finance Week statt, des hochkarätigen Branchentreffens der europäischen Finanz- und Versicherungsindustrie in einer der bedeutendsten Finanzmetropolen Europas. Mit mehr als 450 Sprechern und 11.000 Besuchern aus über 60 Nationen ist die Euro Finance Week eines der größten Ereignisse ihrer Art. Ein zusätzlicher Anreiz für Aussteller und Besucher wurde durch das zeitgleich und in unmittelbarer Nachbarschaft veranstaltete IT-Forum 2006, der Hausmesse der Sparkassen Informatik, geschaffen.

Quelle: cometis AG
Unter den Eichen 7 / Gebäude D
65195 Wiesbaden

Aktuelles aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Dienstleistungsrichtlinie steht – Jetzt tarifliche Mindestlöhne über Entsendegesetz nötig

Datum: 15.11.2006

Mit Beschluss vom 15.11.2006 des Europäischen Parlaments über die EU-Dienstleistungsrichtlinie erklärt Bundesminister Franz Müntefering:

Mit dieser Beschlussfassung des Europäischen Parlaments hat die lange Zeit umstrittene EU-Dienstleistungsrichtlinie eine gute Fassung gefunden.

Wenn Kommission und Rat zustimmen – was von ihnen in Aussicht gestellt wurde, wird die Richtlinie in den kommenden drei Jahren umgesetzt.

Die Dienstleistungsrichtlinie enthält keine Absicherung gegen Mini- und Dumpinglöhne ausländischer Firmen, für die dann der deutsche Markt offen sein wird.

Deshalb muss Deutschland seine Unternehmen und die Arbeitnehmer in geeigneter Weise absichern.

Wie vereinbart wird zeitnah geprüft, mit welchen Regelungen – tarifvertraglicher Mindestlohn (Entsendegesetz) und gesetzlicher Mindestlohn – der deutsche Arbeitsmarkt gegen Lohn-dumping geschützt werden kann.

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

Borngasse 9
04774 Dahlen
Tel.: 03 43 61 / 68 783
Fax: 03 43 61 / 68 784
Mobil: 0172 / 37 02 983

Regionalverband West

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

Regionalverband Mitte

Raimundstraße 151
60430 Frankfurt/Main
Tel.: 0174 / 14 65 188
UMachon@aol.com

Regionalverband Süd

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

Regionalverband Süd-West

Im Stauerfeld 18
89522 Heidenheim
Tel.: 0175 / 41 50 196
fburski@web.de

**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**