

Ausgabe 2/2007

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

Haupt-
versammlung
Hannover
8./9.11. 2007

Interview

Tarif-
verhandlung /
Versicherungs-
gewerbe

Recht



Grüße aus Düsseldorf

„Der einzige Beweis
für Fähigkeiten
sind Leistungen“



www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Interview mit den Vorständen der Volks- und Raiffeisenbank Muldentale eG	1-2
▶ Recht	3-5
▶ Rechtsprechung	6-8
▶ Versicherungen	9-12
▶ Interview mit Redakteuren des Branchen-Info-Service FREITAGmittag und Karin Ruck, DBV	12-13
▶ Hauptversammlung in Hannover	14
▶ Kostenloser Newsletter hält die Branche informiert	15
▶ Organisation	16

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

SZUKALSKI Stephan – Verhandlungsführer
 BETZEN Sigrid
 BECKMANN Helmut
 GAMBINO Giulio
 HEINRICH Norbert
 KAURISCH Christina
 KREUSER Hanns-Peter
 MACHON Udo
 PFAUNTSCH Eva
 RUCK Karin
 ZANDER Ralf

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

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

VERSICHERUNGSGEWERBE

MAURACHER Martin – Verhandlungsführer
 BEESE Ute
 BETZEN Sigrid
 HÜTTE Friedrich W.
 KÖHLER Markus
 MATTHES Kurt Walter
 RUCK Karin
 SEIFER Sonja

Wir alle sind Lokführer!

Der Tarifkonflikt zwischen GDL und Bahn ist um eine Facette reicher. Bahnchef Mehdorn hat die Bundesregierung zum Eingreifen aufgefordert. Die Politik – so meint er – solle die Macht kleiner Spartengewerkschaften gesetzlich einschränken – einen „Ordnungsrahmen zum Erhalt der Tarifeinheit am Standort Deutschland“ nennt er so was.

Ob des in jeder Hinsicht zu begrüßenden Urteils des LAG Chemnitz, mit dem die Prozesshanserei der DB endlich ein Ende gefunden hat, ist Mehdorn offensichtlich ganz erstaunt, reibt sich die Augen und wundert sich. Eine in seinem Haus vertretene Gewerkschaft tut das, wozu sie – von deren Mitgliedern aufgerufen und vom (Grund) Gesetzgeber gesetzlich geschützt – von der Bahn genötigt wird: in einer Tarifaufeinandersetzung zum Mittel des Streiks als ultima ratio zu greifen.

In seiner Verwunderung erinnert mich Mehdorn an meinen alten Kaiser Franz Joseph I. Als ihm gemeldet wurde, die Menschen würden in der Wiener Innenstadt demonstrieren, fragte er ganz erstaunt und im schönsten Schönbrunnerdeutsch seinen persönlichen Berater Metternich: „Ja dürfn’s denn das überhaupt, Herr Graf?“

Ja, sie dürfen, Herr Mehdorn. Sie dürfen, weil nahezu 80% der Betroffenen in dieser Gewerkschaft organisiert sind; sie dürfen, weil sie nicht bereit sind, der Kasperl des Vorstands und einer ihm genehmen Arbeitnehmervertretung zu sein und sie dürfen, weil sie das Recht haben, in Tarifverhandlungen für sich selbst zu sprechen. Sie hingegen, Herr Mehdorn, werden sich von der abstrusen Vorstellung verabschieden müssen, man könne einen Tarifstreit über die Gerichte ausfechten und durch Gerichtstourismus eine Gewerkschaft domestizieren.

Eine besonders unappetitliche Rolle in diesem Zusammenhang kommt einigen Größen aus der SPD zu. Um die Genossen aus dem GDL-kritischen DGB Lager zufrieden zu stellen, wird geradezu unterwürfig apportiert und keine Gelegenheit versäumt, ihrerseits die GDL in die Schranken zu weisen. Bei soviel politischer Unreife erinnere ich mich fast schon wieder mit Nostalgie an meinen alten Kaiser, den Franzerl aus Schönbrunn und meine, wir alle, die wir uns in so genannten kleinen Gewerkschaften organisieren, sind in diesen Tagen Lokführer.

M. Mauracher



Herausgeber:

DBV –
 Gewerkschaft der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
 Tel.: 0211/36 94 558, Fax: 0211/36 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
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf

Satz + Gestaltung:

WHD.esign
 Viersener Straße 179, 47877 Willich
 Tel.: 02156/915752, Fax: 02156/915751
 kontakt@whd-esign.de

Druck:

Druckerei Rechtsverlag
 Hötzel, RFS & Partner GmbH
 Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
 Tel.: 0211/86718 33, Fax: 0211/8 6718 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.

Headline: Eine Erfolgsstory!

Subline: Wie man die Sozialpartnerschaft auch verstehen kann!

Intro: Ein Rezept für Institute, die am Tropf der Sicherungseinrichtung hängen!

Copy: Man nehme:

- einen Aufsichtsrat, der bereit ist, unfähige Vorstände zu feuern;
- fähige Managerpersönlichkeiten, die durch Leistung und nicht durch Worthülsen überzeugen;
- einen Betriebsrat als ehrlichen Makler der Arbeitnehmerinteressen;
- eine Gewerkschaft, die sich nicht scheut, auch unpopuläre Wege zu gehen;

Ergebnis: Lesen Sie einfach weiter...

Heute berichten wir über eine Erfolgsstory. Nein, es geht nicht um Milliardengewinne – es geht um mehr. Es gilt zu zeigen, dass manchmal ein Schritt zurück die Voraussetzung ist, um wirklich durchstarten zu können; zu zeigen, dass auch eine Gewerkschaft mitunter unpopuläre Maßnahmen mittragen muss*, auch wenn dies kurzfristig zu erhöhtem Erklärungsbedarf führt und es gilt zu zeigen, dass denen keine Grenzen gesetzt sind, die bereit und fähig sind, professionell und konsequent ihren Weg zu gehen. Mit weniger wollen wir uns nicht zufrieden geben und – glauben Sie uns, fragen Sie nach im Muldental – **es ist geil, erfolgreich zu sein.**

* Einzelheiten dazu erläutern wir gerne in einem persönlichen Gespräch



Frank Seewald



Hans-Josef Nink

Frank Seewald und Hans-Josef Nink Vorstände der Volks- und Raiffeisenbank Muldental eG im Gespräch mit Martin Mauracher



Martin Mauracher

Herr Seewald, Herr Nink, ihr Jahresbericht 2006 beginnt mit der Frage: „Was hat diese Bank, was andere nicht haben?“ Was hat denn nun diese Bank, was andere nicht haben?

Sicherlich vieles, aber was uns wirklich auszeichnet ist, dass wir ein Team sind und das trotz der schwierigen Jahre, die hinter uns liegen oder muss ich vielleicht besser sagen, gerade deswegen. Wir haben gemeinsam viele Schwierigkeiten überwunden. Das hat uns zusammengeschweißt und setzt jede Menge positive Energie frei, die die Bank voranbringt und ganz wichtig, die vor allen Dingen auch beim Kunden ankommt.

2005 sind sie beide angetreten, diese Bank zu sanieren. Welche Situation haben Sie damals vorgefunden?

Die Bank war in jeder Hinsicht ein Sanierungsfall, nicht nur betriebswirtschaftlich war man seit 10 Jahren nicht mehr in der Lage, ausreichende Erträge zu erwirtschaften, um die bestehenden Risiken abzudecken oder Eigenkapital zu bilden. Jährlich musste der Sanierungsfonds der Volks- und Raiffeisenbanken mit größeren Beträgen einspringen. In den letzten Jahren war die Bank mit sich selbst beschäftigt und hatte sich vom Markt vollkommen abgewendet. Prozesse und Arbeitsanweisungen waren wichtiger als zufriedene Kunden. Und nicht zuletzt waren die handelnden Personen und Menschen in der Bank miteinander vollkommen zerstritten. Das führte zu unterschiedlichen Lagern und Kultu-

ren, die das Miteinander schwer machten und die Gesamtorganisation lähmten.

Wie ist es aus Ihrer Sicht zu dieser außerordentlichen Schieflage gekommen?

Neben hohen Kreditausfällen waren wie so oft Management- und Führungsprobleme ursächlich für die Schieflage. Das notwendige Problembewusstsein und die Bereitschaft und Konsequenz zu einschneidenden Veränderungen war nicht vorhanden. Mangelnde Transparenz und Kommunikation haben darüber hinaus das Vertrauensverhältnis zwischen Führung und Mitarbeitern und zur Kundschaft beschädigt.

Was waren Ihre ersten Maßnahmen?

Da waren über die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit hinaus ein Bündel von markt-, mitarbeiter- und partnerbezogenen Maßnahmen erforderlich:

Im Kundengeschäft haben wir als Erstes versucht, die Entscheidungsfähigkeit der Bank wieder herzustellen. Sie müssen wissen, es gab einen regelrechten Entscheidungsstau. Teilweise wurden Kreditentscheidungen bei Kunden ein halbes bis ein Jahr geschoben. Die Ursachen hierfür waren offensichtlich, viel zu komplizierte Prozesse, unzureichende Mitarbeiterkompetenzen und vor allen Dingen verhärtete Fronten zwischen Markt- und Marktfolgemitarbeitern. Meinem Kollegen und mir war hier schnell klar, dass

dies zu verändern, eine Aufgabe von Monaten sein würde. Gleichwohl mussten wir den Notstand beseitigen und haben deshalb jeden Tag mit einer Kreditvorstandssitzung begonnen, und haben dann eben unter Hintenanstellung unserer eigenen Prozesse und Anweisungen mit gesundem Menschenverstand Entscheidungen getroffen.

Bei unserem Dienstantritt war eine große Anzahl der Mitarbeiter nicht in der richtigen Tarifgruppe eingestuft. Vor diesem Hintergrund liefen verschiedenste Streitigkeiten vor den Arbeitsgerichten. Deshalb haben wir bei unserer ersten Zusammenkunft mit dem Betriebsrat selbigen aufgefordert, eine Liste mit 15 Mitarbeitern zu erstellen, die ab dem nächsten Monat eine Gehaltserhöhung bekommen. Wir selber haben dann noch 5 weitere Mitarbeiter dazugeschrieben und den Vorschlag konsequent umgesetzt.

Von Anfang an haben wir zu unserem Betriebsrat als auch zu den Tarifpartnern eine ehrliche und offene Kommunikation gepflegt. Die Situation in der Bank wurde schonungslos offengelegt und das weitere Vorgehen vertrauensvoll besprochen...

(Interviewer)... und konnten dadurch glaubhaft und nachvollziehbar die nötigen Korrekturen einleiten.

Ja, genau – und da die Kommunikation zwischen altem Vorstand und Betriebsrat vollkommen gestört war, hatte der frühere Vorstand einen freiberuflichen Personalberater eingestellt. Der war für die gesamte Personalarbeit zuständig und hat die Bank viel Geld gekostet. Sie können sich vorstellen, dass wir diesen Vertrag als Erstes außerordentlich gekündigt und die Personalarbeit wieder zur Vorstandsache gemacht haben.

Gemeinhin wird eine Sanierung von „Blut, Schweiß und Tränen“ begleitet. Trifft das auf die VR-Bank Muldenthal bzw. deren Mitarbeiter ebenso zu?

Ich denke ja. Durch die vielen Kreditausfälle und die mangelnde Marktbearbeitung, hatte die Bank in den letzten Jahren erheblich an Kundensubstanz und Ertragskraft verloren. Vor diesem Hintergrund waren 30 % (36 Beschäftigte) der Belegschaft zu viel, welche wir noch im ersten Jahr unserer Sanierungsarbeit zur Sicherung des Unternehmens betriebsbedingt kündigen mussten. Für die verbleibenden Mitarbeiter galt es natürlich, die Ärmel hochzukrempeln und wieder nach vorn zu schauen. Auch musste 1/3 der Geschäftsstellen geschlossen werden, um wieder rentabel arbeiten zu können. Es galt praktisch eine neue Bank aufzubauen, weg von Prozessgläubigkeit hin zur Kundenorientierung. Viele mussten hier ihre Komfortzone verlassen und sich neu orientieren.

Eine erfolgreiche Sanierung ist nur mit einer starken Arbeitnehmervertretung und exzellenten Arbeitnehmern möglich. Welche Erfahrungen haben Sie auf diesem Gebiet unseren Lesern zu berichten?

Herr Mauracher, ich denke wir stimmen darüber ein, eine Bank ist nur so gut wie ihre Mitarbeiter. Um den harten

Konkurrenzkampf bestehen zu können, braucht sie sowohl fachlich gut ausgebildete als auch engagierte Menschen. In den letzten beiden Jahren haben wir für Weiterbildungs- und Trainingsmaßnahmen im Personalbereich gut das Doppelte als eine vergleichbare Genossenschaftsbank ausgegeben, und wir werden dies auch in 2008 wieder tun. Eine starke, engagierte Unternehmervvertretung stellt hierzu aus unserer Sicht keinen Widerspruch dar. Wichtig ist, dass man konstruktiv, lösungsorientiert und **ohne** ideologische Vorbehalte an einem gemeinsamen Ziel arbeitet und auch alle an den Erfolgen gerecht beteiligt werden.

Welche Rolle haben die Gewerkschaften auf dem Weg der Sanierung gespielt?

Eine kritisch konstruktive und in Summe positive. Sowohl die Gespräche mit dem DBV als auch mit ver.di verliefen von Anfang an auf Augenhöhe. Gemeinsam konnte ein Haustarifvertrag vereinbart werden, der die wirtschaftliche Ertragskraft der Bank berücksichtigt, aber auch den Mitarbeiterinteressen gerecht wurde. Sehr positiv empfanden wir, dass unsere Tarifpartner verstanden haben, dass eine Volks- und Raiffeisenbank in Grimma sowohl im Sanierungsstatus als auch in der Zukunft nie die Ertragskraft einer – sagen wir – Deutschen Bank haben kann und haben wird und deswegen auch das eine oder andere Zugeständnis bei der Vergütung der Mitarbeiter gemacht werden muss.

Ihr Geschäftsbericht lässt nur den Schluss zu, dass Sie sich auf einem guten Weg befinden. Die Zahlen und das Feedback aus dem Markt, vor allem aber auch die Akzeptanz aus der Mitte Ihres Instituts, stellen den Vorständen ein überzeugendes Zeugnis aus. Wann werden Sie den Sanierungsstatus verlassen?

Im engeren Sinne haben wir die Sanierung Ende 2006 abgeschlossen. Wie bei jedem anderen Unternehmen gilt es nunmehr, Jahr für Jahr seine Daseinsberechtigung zu bestätigen und an einer erfolgreichen Zukunft zu arbeiten. Bereits 2006 – im 2. Jahr der Sanierung – haben wir **das beste betriebswirtschaftliche Ergebnis der Bank seit 1990 erreicht**. Auch in diesem Jahr werden wir ähnlich gut abschneiden. Unsere Herausforderungen in der Zukunft liegen darin, unsere Kunden noch aktiver und nachhaltiger zu betreuen und unsere Produktivität laufend zu verbessern. Hier haben wir noch erhebliche Potentiale. Nichtsdestotrotz werden wir auch weiterhin unsere Mitarbeiter an dem wirtschaftlichen Erfolg unserer Bank beteiligen. Wie Sie wissen, Herr Mauracher, haben wir im letzten Jahr – abweichend von unserer Regelung im Haustarifvertrag – das 13. Monatsgehalt voll gezahlt und werden dies voraussichtlich auch dieses Jahr wieder tun können.

Herzlichen Dank für das Gespräch und viel Erfolg auch auf den letzten Metern zur Konsolidierung Ihres Instituts.

**Wir
ist
stärker
als ich!**

Schikanen durch den Arbeitgeber

Arbeitnehmer sollten nicht vorschnell Arbeitsnachweise verweigern

von Ulf Weigelt –
Rechtsanwälte Weigelt & Ziegler

Arbeitgeber setzen gerne unliebsame Arbeitnehmer unter Druck. Soll ein Mitarbeiter aus dem Betrieb gedrängt werden oder hat er sich gerade erfolgreich gegen eine Kündigung zur Wehr gesetzt, muss er einiges aushalten. Oftmals überschreiten Arbeitgeber dabei die Grenze des rechtlich erlaubten.

So greift mancher Arbeitgeber regelrecht zur Schikane. Der Arbeitnehmer muss plötzlich penible Arbeitsnachweise erstellen und genau über den Inhalt und die Dauer seiner Tätigkeit Buch führen. Wenn dies so bisher nicht praktiziert wurde und auch der Arbeitsvertrag keine Nachweispflicht erwähnte, zeigt jetzt der Arbeitgeber ganz offensichtlich, wer Herr im Hause ist.

Keinesfalls sollte der Arbeitnehmer nun aber sofort die von ihm verlangten Arbeitsnachweise verweigern, denn eine Nachweispflicht besteht grundsätzlich. Sie stellt eine so genannte arbeitsvertraglich geschuldete Nebenpflicht dar. Das Bundesarbeitsgericht hat vor kurzem wieder klargestellt, dass ein Arbeitnehmer auch ohne konkrete arbeitsvertragliche Vereinbarung verpflichtet ist, auf Anweisung des Arbeitgebers über einen gewissen Zeitraum hinweg Aufzeichnungen über seine Arbeitsleistungen nach Inhalt und Dauer zu erstellen.

Allerdings kann der Arbeitgeber nicht uneingeschränkt und grundlos Arbeitsnachweise fordern. Er muss ein berechtigtes Interesse an den Aufzeichnungen haben. Das kann zum Beispiel bei Außendienstmitarbeitern so sein, bei denen er nicht genau die Tätigkeit des Arbeitnehmers überprüfen und kontrollieren kann. Rechtlich betrachtet fehlt hier seine Kontroll-

möglichkeit. Nur mit Hilfe von Nachweisen kann er die geschuldete Tätigkeit seines Mitarbeiters nachvollziehen und die Leistungen überprüfen.

Auch muss der Arbeitgeber zwischen seinen und den Interessen des Arbeitnehmers abwägen. Das bedeutet, dass er seine Weisungen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange einerseits und der Interessen des Arbeitnehmers andererseits erteilen muss. Schließlich darf er auch nicht den Zweck der eingeforderten Arbeitsnachweise aus den Augen verlieren. So darf die Anordnung von Arbeitsnachweisen nicht zeitlich unbegrenzt sein. Entfällt der Zweck, besteht auch keine weitere Notwendigkeit mehr, Arbeitsnachweise zu verlangen. Angemessen ist in der Regel ein Zeitraum von ein bis drei Monaten – je nach Art und Umfang der Tätigkeit.

Abmahnung möglich

Erbringt der Arbeitnehmer seine Arbeitsnachweise trotz Aufforderung nicht, riskiert er eine Abmahnung und im Wiederholungsfall den Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung. Andererseits drohen dem Arbeitgeber unter Umständen Schmerzensgeldansprüche, wenn er zuvor monatelang und unberechtigt täglich Arbeitsnachweise abverlangt hat, die mit weiteren Schikanen einhergehen. Beide Seiten sind also zur Vernunft aufgefordert. Sie sollten zunächst genau abwägen, ob die Erteilung oder Verweigerung von Arbeitsnachweisen möglich und sachgerecht erscheint.

Betriebsrat darf Personalstatistiken jederzeit einsehen

Viele Unternehmen führen Personalstatistiken. Sie erheben Personaldaten, um den Soll-Personalstand mit dem Ist-Zustand abzugleichen. Diese

Statistiken sind für Sie als Betriebsrat besonders interessant. Denn sie zeigen Ihnen z. B. sehr genau, wann Sie die Einstellung eines neuen Mitarbeiters fordern oder auch wann Sie die Weiterbeschäftigung eines befristet eingestellten Kollegen verlangen können. Wird in Ihrem Betrieb eine solche Personalstatistik geführt, haben Sie als Betriebsrat einen Anspruch auf Vorlage (Landesarbeitsgericht (LAG) Hannover, 4.6.2007, Az. 12 TaBV 56/06).

In dem entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber, der mehrere Einrichtungen im Gesundheitsdienst in verschiedenen Städten betrieb, seinem Betriebsrat die monatliche Personalstatistik bis zum Jahr 2004 zur Verfügung gestellt.

Seit Mitte des Jahres 2004 verweigert er die Herausgabe der Statistik. Und zwar mit der Begründung, dass der Betriebsrat von seinem Büro aus unmittelbaren Zugriff auf das bestehende Zeiterfassungs- und Dienstplanungssystem habe.

Aus diesem System generiert der Arbeitgeber die monatliche Personalstatistik, jeweils heruntergebrochen auf die einzelnen Einrichtungen.

Der Arbeitgeber hielt die Tatsache, dass der Betriebsrat anhand des EDV-gestützten Zeiterfassungssystems vollständige Informationen erhalten konnte, für ausreichend.

Betriebsrat verlangt Einsichtnahme in die Personalstatistik

Der Betriebsrat wollte aber weiterhin die Personalstatistik in Form einer aufbereiteten Auswertung erhalten. Er begründete dieses Verlangen damit, dass er seine Aufgaben nur unter Hinzuziehung der Personalstatistiken und der Monats- und Auslastungsberichte der einzelnen Einrichtungen bewältigen könne.

Ohne diese Angaben könne nicht überprüft werden, ob die einrichtungsbezogenen Stellenpläne eingehalten würden.

Gericht: Betriebsrat darf Statistiken einsehen

Das LAG Hannover teilte die Auffassung des Betriebsrats. Es sprach ihm deshalb einen Anspruch auf Vorlage der Personalstatistiken für die einzelnen Einrichtungen sowohl nach § 80 Abs. 2 Satz 2 wie auch nach § 92 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu.

Zur Begründung zogen die Richter das Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG hinzu. Danach hat der Betriebsrat im Hinblick auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage sowie bei der Erstellung der Dienstpläne ein Mitbestimmungsrecht.

Mitbestimmungsrecht in § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG erfordert Einsichtnahme

Um dieses Mitbestimmungsrecht sachgerecht ausüben zu können, muss der Betriebsrat die Personalstatistiken für jede einzelne Einrichtung kennen. Er muss wissen, ob in einer Einrichtung ein Personaldefizit besteht. Oder ob der Personalbestand dem Soll-Stellenbestand entspricht. Indiz für ein Personaldefizit ist häufig die regelmäßige Heranziehung zur Mehrarbeit.

Die Richter stellten zudem klar, dass der Auskunftsanspruch auch nach § 92 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG besteht. In den Personalstatistiken werde detailliert – bezogen auf einzelne Beschäftigungsgruppen und auf einzelne Einrichtungen – ein Abgleich des personellen Ist-Bestands mit dem personellen Soll-Bestand vorgenommen. Der personelle Soll-Bestand ist Ergebnis einer Personalplanung. Die Personalstatistik dient dazu, die Personalplanung mit dem Ist-Zustand abzugleichen. Auch dieser monatliche Abgleich ist ein Element der Personalplanung, entschieden die Richter.

Beachten Sie:

Erstellt Ihr Arbeitgeber zudem Monats- und Auslastungsberichte, haben

Sie als Betriebsrat keinen Anspruch auf Vorlage. Denn ein Bezug der in den Monats- und Auslastungsberichten in der Regel enthaltenen Kennziffern zu Ihren Aufgaben sei nicht erkennbar, so die Richter.

TIPP:

Erstellt Ihr Arbeitgeber Personalstatistiken und hat er Ihnen diese bisher nicht zur Verfügung gestellt, dann fordern Sie die regelmäßige Aushändigung ab sofort ein. Beziehen Sie sich dabei auf dieses Urteil.

Denn so haben Sie eine bessere Argumentationsgrundlage, wenn Ihr Arbeitgeber nur eine Teilzeitkraft einstellen will, die Beschäftigungslage aber eine Vollzeitkraft rechtfertigt.

Quelle: Newsletter Mitbestimmung online

Krank im Urlaub – Was Arbeitnehmer beachten müssen

von: *Fachanwalt für Arbeitsrecht Dirk Helge Laskawy und Rechtsanwältin Eileen Malek*

Keine Anrechnung von Zeiten der Erkrankung

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Erholungsurlaubs, werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Zeiten der Erkrankung nicht auf den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers angerechnet (§ 9 BUrlG). Der Gesetzgeber will verhindern, dass ein Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch verliert, wenn er während des Urlaubs arbeitsunfähig erkrankt. Während einer Erkrankung ist die Erfüllung des Urlaubsanspruchs unmöglich, so dass der Arbeitnehmer zu einem späteren Zeitpunkt die Nachgewährung der „verlorenen“ Urlaubstage vom Arbeitgeber verlangen kann. Somit

schließen sich Urlaub und Erkrankung aus.

Allerdings steht es dem Arbeitnehmer nicht zu, seinen Urlaub aufgrund der Erkrankung eigenmächtig um die Krankheitstage zu verlängern, und diese an seinen Urlaub „anzuhängen“. Eine automatische Verlängerung des vom Arbeitgeber gewährten Urlaubs tritt ebenfalls nicht ein.

Nachgewährung der „verlorenen“ Urlaubstage

Stattdessen muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die durch die Erkrankung ausgefallenen Tage nachgewähren, wenn der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig ist.

Der Arbeitnehmer muss hierzu jedoch die Dauer der Arbeitsunfähigkeit sowie die genaue Lage durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen. Nur dann hat er Anspruch auf Nachgewährung der Urlaubstage. Der Nachweis hat durch ein ärztliches Zeugnis zu erfolgen, das der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber später vorlegen muss.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung des Urlaubs besteht indes nur innerhalb der gesetzlichen Frist, d.h. grundsätzlich bis zum 31.12. eines Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Nur bei Vorliegen dringender betrieblicher oder persönlicher Gründe, ist eine Übertragung des Resturlaubs bis zum 31.03. des folgenden Kalenderjahres zulässig (§ 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG).

Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs und dauert die Erkrankung nur einige Tage des Urlaubszeitraumes an, verfällt der (restliche) Urlaub nicht. Nach dem Urlaubsende hat der Arbeitnehmer seine Tätigkeit wieder aufzunehmen; die Tage der Erkrankung sind ihm zu einem späteren Zeitpunkt nachzugewähren. Erkrankt der Arbeitnehmer hingegen nach der Festsetzung des Urlaubs aber bereits vor dem Antritt und dauert die Erkrankung länger als der bereits festgelegte Urlaubszeitraum an, ist der Urlaub vom Arbeitgeber erneut zu gewähren und festzulegen.

Unverzügliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers im Falle einer Erkrankung

Wie bei jeder anderen Arbeitsunfähigkeit auch, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die während des Urlaubs eingetretene Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzeigen. Unverzüglich bedeutet ohne schuldhaftes Zögern, d.h. im Regelfall am gleichen Tag.

Ferner ist der Arbeitnehmer bei einem Auslandsaufenthalt verpflichtet, seinem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer sowie die Adresse des Aufenthaltsortes in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen (§ 5 Abs. 2 Satz 1 EFZG). Dies sind in der Regel Telefon, Telefax oder Telegramm. Das Absenden eines einfachen Briefs genügt nicht. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 5 Abs. 2 Satz 2 EFZG).

Durch die Mitteilung des Aufenthaltsortes soll der Arbeitgeber nachprüfen können, ob der Arbeitnehmer tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt ist. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, einen ortsansässigen Arzt mit der Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit zu beauftragen. Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, bei einem Auslandsaufenthalt seine Urlaubsanschrift mitzuteilen, ist erst vor einigen Jahren gesetzlich verankert worden. Zuvor hatte der Arbeitgeber mangels Kenntnis des Aufenthaltsortes keine Möglichkeit, die Krankmeldung des Arbeitnehmers überprüfen zu lassen.

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitnehmer, der sich telefonisch aus dem Ausland krank meldet, die Urlaubsanschrift nicht ungefragt mitteilen muss, wenn der Arbeitgeber nicht danach fragt. Der Arbeitgeber kann daher nicht die Entgeltfortzahlung mit der Begründung verweigern, er habe die Urlaubsanschrift des Arbeitnehmers nicht gekannt und die Arbeitsunfähigkeit nicht überprüfen können.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer explizit nach der Urlaubsanschrift fragen (BAG, Urt. v. 19.02.1997 – 5 AZR 83/96 – NZA 1997, 652).

Hält sich der Arbeitnehmer im Ausland auf, trifft ihn eine erweiterte Mitteilungspflicht: Er hat zusätzlich seine (gesetzliche) Krankenkasse unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren (§ 5 Abs. 2 Satz 3 EFZG).

Nachweispflicht

Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsunfähigkeit nachweisen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauert. Diese Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss er spätestens am darauf folgenden Arbeitstag dem Arbeitgeber vorlegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG). Der Arbeitgeber kann eine frühere Vorlage verlangen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG). Gelegentlich sehen Arbeitsverträge eine frühere Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor. Zudem muss der Arbeitnehmer eine Folgebescheinigung vorlegen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger dauert, als in der Arbeitsbescheinigung zunächst angegeben wurde (§ 5 Abs. 1 Satz 4 EFZG). Diese Grundsätze gelten auch für den Arbeitnehmer, der während seines Urlaubs erkrankt.

Hält sich ein Arbeitnehmer im Ausland auf, ist eine ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. Auch diese muss bescheinigen, dass der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und wie lange die Arbeitsunfähigkeit dauert. Eine von einem ausländischen Arzt ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hat grundsätzlich den gleichen Beweiswert wie eine von einem deutschen Arzt ausgestellte Bescheinigung. Allerdings muss in der Bescheinigung erkennbar sein, dass der ausländische Arzt zwischen einer Erkrankung im medizinischen Sinn und einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit nach deutschem Recht unterschieden hat. Der Arbeitnehmer ist indes nicht verpflichtet, die ausländische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf seine Kosten übersetzen zu lassen.

Schließlich muss der Arbeitnehmer bei einem Auslandsaufenthalt seiner (gesetzlichen) Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitteilen, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt dauert (§ 5 Abs. 2 Satz 4 EFZG).

Rückkehr ins Inland

Keht der erkrankte Arbeitnehmer aus dem Ausland ins Inland zurück, muss er dies sowohl seinem Arbeitgeber als auch seiner (gesetzlichen) Krankenkasse unverzüglich anzeigen (§ 5 Abs. 2 Satz 7 EFZG). Diese Anzeigepflicht gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer bei seiner Rückkehr bereits wieder genesen ist. Somit muss der Arbeitgeber auch dann informiert werden, wenn der inzwischen gesunde Arbeitnehmer noch über einen Teil des ihm gewährten Urlaubs verfügt und deshalb noch nicht zur Aufnahme seiner Arbeit am Arbeitsplatz erscheint.

Fazit

Bei einer Erkrankung während des Erholungsurlaubs treffen den Arbeitnehmer die allgemeinen Anzeigepflichten und Nachweispflichten. Bei einem Auslandsaufenthalt ist der Arbeitnehmer zu weitergehenden Mitteilungen verpflichtet. Verletzt der Arbeitnehmer diese Pflichten, kann er keine Nachgewährung des Urlaubs für die „verlorenen“ Arbeitstage verlangen.

Wir
ist
stärker
als ich!



Bonuszahlungen im Bankgewerbe: Pauschale Stichtagsregelungen sind unwirksam

Eine von einer Bank vorformulierte Arbeitsvertragsklausel, wonach der Anspruch eines Bankberaters auf einen Bonus entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 1.4. des Folgejahres gekündigt wird, ist unwirksam. Eine solche Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, weil sie bezüglich der Dauer der Bindung nicht auf die Höhe der Bonuszahlung abstellt.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war bei der beklagten Bank als Berater beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein von der Beklagten für eine Vielzahl von Fällen vorformulierter Arbeitsvertrag zugrunde. Dieser sah vor, dass

- der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine jährliche Bonuszahlung hat, deren Höhe sich zu 40 Prozent nach dem Geschäftsergebnis und zu 60 Prozent nach seiner individuellen Leistung bemisst,
- die Bonuszahlung freiwillig erfolgt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet
- und der Anspruch auf die Bonuszahlung entfällt, wenn das Arbeitsverhältnis bis zum 1.4. des Folgejahres gekündigt wird.

Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis am 29.6.2004 fristgerecht zum 30.9.2004. Mit seiner Klage verlangte er von der Beklagten den Bonus für das Jahr 2004, den er mit 40.200 Euro ansetzte. Die Beklagte verweigerte die Bonuszahlung, weil der Kläger das Arbeitsverhältnis vor dem 1.4.2005 gekündigt habe.

Mit seiner auf Zahlung des Bonus gerichteten Klage machte der Kläger die Unwirksamkeit der Stichtagsregelung geltend. ArbG und LAG wiesen die Klage ab. Auf die Revision des Klägers hob das BAG das Berufungsurteil auf und wies die

Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an LAG zurück.

Die Gründe:

Der Kläger hat gegen die Beklagte einen Anspruch auf Zahlung eines Bonus für das Jahr 2004. Dem steht nicht entgegen, dass die Bonuszahlung nach dem vorformulierten Arbeitsvertrag ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis am 1.4. des Folgejahres voraussetzt. Diese Klausel ist gemäß § 307 BGB unwirksam, weil sie die Arbeitnehmer der Beklagten entgegen dem Gebot von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Sie ist zu weit gefasst, da sie bezüglich der Dauer der Bindung nicht auf die Höhe der Bonuszahlung abstellt.

Im Übrigen widersprechen die Klauseln, wonach die Zahlung des Bonus nur freiwillig erfolgt, der dem Kläger zugesagten Teilnahme am Bonussystem der Beklagten. Die arbeitsvertraglichen Regelungen sind insoweit nicht klar und verständlich und deshalb wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot aus § 307 BGB unwirksam.

Die Sache war an das LAG zurückzuverweisen, damit dieses weitere Feststellungen zur Höhe des Bonusanspruchs des Klägers treffen kann.

Verlag Dr. Otto-Schmidt vom 24.10.2007

*Quelle:
BAG PM Nr. 74 vom 24.10.2007*

Personalakte – Aufbewahrung von Gesundheitsdaten

Der Sachverhalt

Im vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Urt. v. 12.09.2006 – 9 AZR 271/06) entschiedenen Fall ging es um die vertrauliche Behandlung von sensiblen Daten über die Persönlichkeit und Gesundheit eines Arbeitnehmers. Dieser litt an einer Suchterkrankung, die entsprechend medizinisch behandelt wurde. Die Unterlagen über die stationäre Therapie wurden vom Arbeitgeber in die Personalakte aufgenommen. Der betroffene Arbeitnehmer verlangte von seinem Arbeitgeber die Entfernung der Schreiben aus der Personalakte. Er befürchtete bei Verbleib

der Schreiben in der Personalakte Nachteile für seinen beruflichen Werdegang; außerdem sah er sich in seinem Persönlichkeitsrecht verletzt.

Nachdem der Arbeitgeber sich weigerte, der Forderung nachzukommen, beantragte der Kläger beim Arbeitsgericht zunächst die entsprechenden Schreiben ersatzlos aus der Personalakte zu entfernen. In der letzten Instanz verfolgte er nur noch seine hilfsweisen Anträge, die sensiblen Daten in einem verschlossenen Umschlag abzuheften, wobei allein der Leiter der Personalabteilung bzw. dessen Stellvertreter öffnungsberechtigt sein sollten und jede Öffnung mit Datum und Grund auf dem Umschlag zu vermerken sei.

Die Entscheidung

Die Klage hatte letztendlich Erfolg. Soweit sensible Gesundheitsdaten in die Personalakte aufgenommen werden dürfen, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, dass dies unter Berücksichtigung seiner Interessen geschieht. Das BAG kam nach einer umfangreichen Abwägung der beiderseitigen Interessen zu dem Ergebnis, dass der beklagte Arbeitgeber mit der ungeschützten Aufbewahrung der sensiblen Gesundheitsdaten in der Personalakte des Klägers rechtswidrig dessen Persönlichkeitsrecht verletzt hat.

Das BAG ging jedoch nicht so weit, dass die besonders sensiblen personenbezogenen Daten ganz aus der Personalakte zu entfernen sind. Es verurteilte lediglich den Arbeitgeber dazu, sämtliche Schreiben, die auf die auf die Suchterkrankung des Klägers hinweisen, gesondert in einem verschlossenen Umschlag aufzubewahren und das Einsichtsrecht auf den Personalleiter sowie dessen Stellvertreter zu beschränken.

Beseitigung von ungeschützten Gesundheitsdaten

Das BAG bejaht also den grundsätzlichen Anspruch eines Arbeitnehmers (nach §§ 12, 862, 1004 BGB) auf Beseitigung der ungeschützten Aufbewahrung seiner Gesundheitsdaten in der Personalakte, weil hierdurch in sein durch Art. 1 und 2 GG gewährleistetetes allgemeines Persönlichkeitsrecht eingegriffen wird. Dieses schützt vor der Erhebung und Weitergabe von Befunden über den

Gesundheitszustand, die seelische Verfassung und den Charakter.

Der Arbeitgeber ist deshalb verpflichtet, sensible Daten über den Arbeitnehmer in besonderer Weise aufzubewahren, sie gegen zufällige Kenntnisnahme zu schützen und den informationsberechtigten Personenkreis zu beschränken.

Recht auf vollständige Personalakte

Dem steht auch nicht das berechnete Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der Personalakte entgegen. Denn die Personalakte bleibt vollständig. Werden die Gesundheitsdaten zur Einleitung von Personalmaßnahmen benötigt, können sie von den berechtigten Personen eingesehen werden. Die Rechte des Arbeitgebers auf Berufsfreiheit gemäß Art. 12 Abs. 1 GG und auf freie Meinungsäußerung gem. Art. 5 Abs. 1 GG werden nicht beeinträchtigt.

Das BAG bejaht folglich ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Vollständigkeit der von ihm geführten Personalakten. Das gilt nach der Urteilsbegründung auch ausdrücklich für sensible Daten über die Persönlichkeit und Gesundheit des Arbeitnehmers, z.B. einer Suchterkrankung. Denn solche Erkrankungen könnten bei negativer Zukunftsprognose „eine krankheitsbedingte Kündigung des Arbeitnehmers sozial rechtfertigen“ (§ 1 KSchG).

Wie der Arbeitgeber den Schutz sensibler Personaldaten gewährleistet, hat er grundsätzlich selbst zu bestimmen. Unterbleibt dies, geht das Recht, geeignete Schutzmaßnahmen zu bestimmen, auf den Arbeitnehmer über (Rechtsgedanken aus §§ 316, 264 Abs. 2 BGB).

Schwierige Aufbewahrung

Der Vorschlag des BAG, sensible Gesundheitsdaten gesondert in einem geschlossenen Umschlag aufzubewahren, klingt im ersten Moment plausibel. Bei genauerer Betrachtung kommen aber in Zeiten der computergestützten Personalaktenführung, wie sie in zahlreichen Betrieben bereits praktiziert wird, schnell Zweifel an der Praxistauglichkeit auf.

Außerdem stellt ein verschlossener Umschlag eine optische Kennzeich-

nung dar, die den Arbeitnehmer benachteiligen kann. Schließlich bemerkt jeder, der die Personalakte einsieht, sofort den verschlossenen Umschlag und weiß, dass darin sensible Daten verborgen sind.

Sammelleidenschaft wird unterstützt

Darüber hinaus versucht das BAG im zu Grunde liegenden Fall das vorrangige Recht des Arbeitgebers zu festigen, sämtliche ihm vorliegenden Arbeitnehmerdaten auf Vorrat in der Personalakte zu sammeln. Und das ohne Not. Es waren ja nur noch über die Hilfsanträge des Klägers zum Schutz der Gesundheitsdaten zu entscheiden – also über konkrete Maßnahmen zu deren Aufbewahrung.

Dr. Klaus Kammerer vermutet in der aktuellen Juni-Ausgabe der Fachzeitschrift für Arbeitsrecht „Arbeit und Recht“, dass sich der 9. Senat des BAG gedrängt sah, „über den Streitgegenstand und die Rechtsschutzziele der Parteien hinaus die Rechte des Arbeitgebers auf ein ungehindertes Sammeln von Arbeitnehmerdaten zu betonen“.

Arbeitnehmerdatenschutz außen vor gelassen

Völlig außer Acht gelassen hat das BAG im Zusammenhang mit der Erhebung von Personaldaten dagegen die von ihm selbst entwickelten Beschränkungen des Frage- und Auskunftsrechts des Arbeitgebers als einer Form der Datenerhebung als auch die europäische Datenschutzrichtlinie und daran anschließend das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).

Wegen bisher fehlender gesetzlicher Regelungen zum Arbeitnehmerdatenschutz sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach wie vor darauf angewiesen, sich an der einschlägigen Rechtsprechung zu orientieren. Trotz der Untätigkeit des Gesetzgebers kommt aber gerade der elektronischen Speicherung von Personaldaten im Arbeitsverhältnis – wie bereits erwähnt – eine immer größere Bedeutung zu.

Gelegenheit verpasst

Leider hat das BAG die vorliegende Chance nicht genutzt, bis zum In-Kraft-Treten eines schon seit langem von vielen Seiten geforderten Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes,

rechtsfortbildend tätig zu werden. Die forsche Formulierung des Gerichts vom grundsätzlichen überwiegenden Interesse des Arbeitgebers am Sammeln von Personaldaten für spätere Zwecke legt eher den Verdacht nahe, dass damit andere Themen schnell beiseite gewischt werden sollten.

So widerspricht dieses Sammeln von Informationen dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers und damit auch der aktuellen Rechtsprechung des BAG zum Fragerecht des Arbeitgebers.

Darüber hinaus verpflichtet die EG-Datenschutzrichtlinie 95/46/EG, die in Art. 8 ausdrücklich die Verarbeitung von Gesundheitsdaten untersagt, die Mitgliedsstaaten zur richtlinienkonformen Rechtsfortbildung. Diese Richtlinie stellt fest, dass der in den Mitgliedsstaaten bereits erreichte Stand des Datenschutzes nicht unterschritten werden darf, sondern vielmehr ein hohes Schutzniveau sichergestellt werden soll.

Im BDSG wurde mittlerweile klargestellt, dass auch die Verarbeitung von personenbezogenen Daten in Personalakten von seinem Anwendungsbereich erfasst wird (§ 12). Für Arbeitnehmerdaten gilt danach der Grundsatz, dass der Zweck des jeweiligen Arbeitsverhältnisses die Verarbeitungs- und Nutzungsgrenzen bestimmt. Personenbezogene Arbeitnehmerdaten dürfen also nur für den Zweck, für den sie erhoben worden sind, verwendet werden. Daten, die für diesen Zweck nicht mehr erforderlich sind, sind folglich zu löschen.

Krankheitsbedingte Kündigung

Der Hinweis des BAG in seinem Urteil, dass sensible Gesundheitsdaten für eine mögliche künftige krankheitsbedingte Kündigung benötigt werden und deshalb aufzubewahren sind, ist nachvollziehbar. Für eine solche Maßnahme sind aber zunächst die krankheitsbedingten Fehlzeiten an sich ausreichend. Auf diesen beruhend, kann der Arbeitgeber dann den Arbeitnehmer auffordern, entsprechende Atteste vorzulegen, um sich dann einer arbeitsmedizinischen Untersuchung unterziehen zu können.



Nicht zu vergessen ist bei einer geplanten krankheitsbedingten Kündigung, dass vorher ein betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) durchzuführen ist. Danach hat der Arbeitgeber bei einer längeren Erkrankung eines Mitarbeiters zu klären, wie dessen Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Ohne diese Maßnahme, so die Tendenz in der Rechtsprechung, dürften künftig krankheitsbedingte Kündigungen kaum mehr wirksam sein.

mit freundlicher Genehmigung
Bund-Verlag GmbH
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt am Main

Zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bei Sonderzahlungen

Arbeitgeber, die zusätzliche Leistungen gewähren, sind an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Wollen sie eine Gruppe von Arbeitnehmern aus der Leistung ausnehmen, muss dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein, das heißt vom Zweck der Leistung gedeckt sein.

Der Sachverhalt:

In dem beklagten Automobilzulieferungsbetrieb hatten etwa 400 Arbeitnehmer im Jahr 2001 einer Verlängerung der Arbeitszeit und einer Grundlohnsenkung zugestimmt, um bei der Sanierung des Betriebs zu helfen. Die Kläger hatten dieser Arbeitsvertragsänderung nicht zugestimmt.

Nachdem eine Betriebsvereinbarung über zusätzliche Leistungen ersatzlos weggefallen war, bot die Beklagte den Mitarbeitern, die die Arbeitsvertragsänderung unterschrieben hatten, eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag an. Diese sah die Zahlung

von Weihnachtsgeld für das Jahr 2003 und unter Widerrufsvorbehalt für die Folgejahre vor.

Die Kläger, die kein solches Angebot erhalten hatten, verlangten ebenfalls Zahlung von Weihnachtsgeld. Ihre hierauf gerichtete Klage hatte Erfolg.

Die Gründe:

Die Kläger haben gegen die Beklagte Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld. Arbeitgeber, die zusätzliche Leistungen gewähren, sind an den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gebunden. Wollen sie eine Gruppe von Arbeitnehmern aus der Leistung ausnehmen, muss dies durch sachliche Gründe gerechtfertigt sein, das heißt vom Zweck der Leistung gedeckt sein.

Im Streitfall wollte die Beklagten mit der Sonderzahlung die Einbußen derjenigen Arbeitnehmer ausgleichen, die einen Sanierungsbeitrag geleistet hatten. Diese Zusage war jedoch an weitere Bedingungen geknüpft, so dass dieser Zweck nicht erreicht werden konnte. Daher ist der Gleichbehandlungsgrundsatz vorliegend verletzt.

Quelle: Verlag Dr. Otto-Schmidt

Befristung im Anschluss an eine Ausbildung nach § 14 Abs.1 S. 2 Nr. 2 TzBfG ist nur einmal zulässig

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses im unmittelbaren Anschluss an eine Ausbildung kann nur einmalig mit dem Sachgrund der Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung gemäß § 14 Abs.1 S.2 Nr.2 TzBfG gerechtfertigt werden. Weitere befristete Arbeitsverträge können daher nicht mehr auf diesen Sachgrund gestützt werden.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin hatte an einer Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung eine Ausbildung zur Bürokommunikationskauffrau absolviert. Nach Abschluss der Ausbildung schloss sie mit dem beklagten Bund einen auf ein Jahr befristeten

Arbeitsvertrag unter ausdrücklicher Berufung auf den Sachgrund des § 14 Abs.1 S.2 Nr.2 TzBfG (erleichterter Übergang in eine Anschlussbeschäftigung nach Ausbildungsende). Der befristete Arbeitsvertrag wurde zweimal verlängert, wobei der Befristungszeitraum insgesamt zwei Jahre betrug.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin die Feststellung des Bestehens eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Die beiden Folgebefristungen seien unwirksam, weil sie nicht mehr „im Anschluss“ an das Ausbildungsverhältnis erfolgt seien. ArbG und LAG wiesen die Klage ab. Auf die Revision der Klägerin hob das BAG diese Entscheidungen auf und gab der Klage statt.

Die Gründe:

Die im Anschluss an die erste Befristung des Arbeitsverhältnisses erfolgten Folgebefristungen sind unwirksam. Es fehlt insoweit an einer sachlichen Rechtfertigung der Befristung im Sinn von § 14 Abs.1 S.1 TzBfG.

Im Streitfall kommt zwar grundsätzlich eine sachliche Rechtfertigung der Befristungen nach Maßgabe von § 14 Abs.1 S.2 Nr.2 TzBfG in Betracht. Hiernach liegt ein sachlicher Grund vor, wenn die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern. Diese Vorschrift erlaubt aber nur den einmaligen Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags nach dem Ende der Ausbildung. Weitere befristete Arbeitsverträge können nicht mehr auf diesen Sachgrund gestützt werden.

Im Streitfall konnte die Beklagte daher nur die erste, unmittelbar im Anschluss an die Ausbildung vereinbarte Befristung mit dem Sachgrund der Erleichterung des Übergangs in eine Anschlussbeschäftigung rechtfertigen. Für die weiteren beiden Befristungen fehlt es hingegen an einer Rechtfertigung im Sinn von § 14 Abs.1 S.2 Nr.2 TzBfG, da sie nicht im ersten Arbeitsvertrag vereinbart wurden, den die Klägerin nach dem Ende ihrer Ausbildung abgeschlossen hat.

BAG 10.10.2007, 7 AZR 795/06
Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt

Lebensversicherer tun sich mit ihrer reiferen Kundschaft schwer

Die zweistelligen Milliardenbeträge, die die Lebensversicherer Jahr für Jahr auszahlen, landen nach wie vor nur in relativ bescheidenem Umfang wieder bei ihnen. Die Fortschritte bei der Wiederanlage stagnieren sogar, wie die dritte Studie der SMC Schmidt Management Consulting AG „Wiederanlagemanagement 2007“ zeigt.

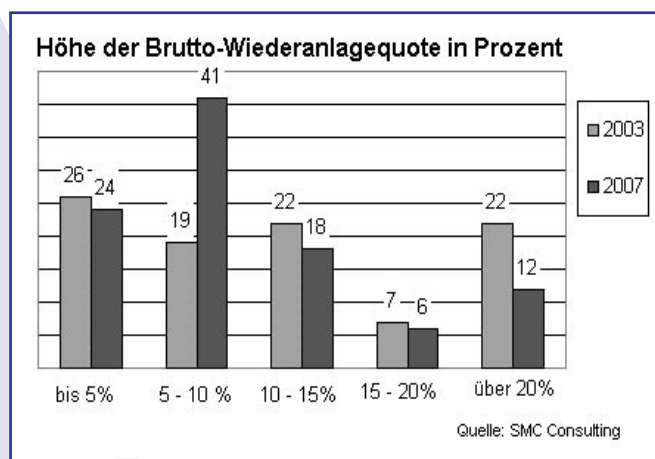
„Die erzielten Wiederanlagequoten der deutschen Lebensversicherer zeigen bis auf wenige Ausnahmen keine grundlegende Verbesserung der Situation im Vergleich zu 2003“, betonen die Autoren der jüngsten SMC-Studie, die sich ausschließlich auf den deutschen Markt bezieht. Die Zahl der Unternehmen mit herausragend hohen Wiederanlagequoten hat sich seither sogar verringert.

Zwar sei das Thema Wiederanlage bei den Versicherern angekommen. Inzwischen halten 53 Prozent der von SMC befragten deutschen Versicherer die Wiederanlage ausgezahlter Versicherungsleistungen für „wichtig“ oder „sehr wichtig“. Das war 2003, als die erste Studie dieser Art für Deutschland, Österreich und die Schweiz erstellt worden ist, noch anders. Damals lief das Neugeschäft der deutschen Lebensversicherer auch noch sehr gut. Doch das ist vorbei. Die Bestände der Versicherer altern und die Erosion setzt sich fort. Bei einigen Versicherern sind schon über die Hälfte der Bestandskunden 50 Jahre und älter.

Mangelndes Wissen über die Zielgruppe

Dass sich die Lebensversicherer dennoch mit der Wiederanlage schwer tun, wird in der Studie im Wesentlichen mit einem mangelnden Wissen der Versicherer über die potenziellen Kunden begründet. Die Zielgruppe, die das 50. Lebensjahr erreicht oder überschritten hat, sei auch schwer zu erfassen. „Lebenssituation, wirtschaftliche Grundlage, Zukunftsplanung usw. differieren innerhalb dieses Segments so extrem wie in kaum einer anderen Zielgruppe“. Insbesondere die Anlagemotive der Kunden lägen bei vielen Versicherern noch immer im Dunkeln. Die Mehrheit der Befragten weiß auch nicht, wo die ausgezahlte Versicherungsleistung landet. Ob das Geld an eine Bank geht oder in den Konsum fließt, wird sehr konträr eingeschätzt. Zwischen 5 und 80 Prozent tippen auf die Bank als Zielort. Ebenfalls 5 bis 75 Prozent meinen, das Geld fließe in den Konsum.

Aus Sicht der Versicherer liegt der bislang eher unbefriedigende Erfolg bei der Wiederanlage von Versicherungsleistungen auch im vielfach fehlenden Verkaufs-Know-how des Vertriebs und bisweilen auch an dessen fehlendem Wollen. Daher stehen entsprechende Schulungen weit oben auf der Agenda der Versicherer. Ein spezielle Vergütung der Vermittler ist dagegen unüblich und bei den meisten Versicherern der Umfrage zufolge auch ein wenig problematisiertes Thema. Nur einer von drei Versicherern bietet seinem Vertrieb besondere Vergütungskomponenten – vor allem in Form von Bonifikationen – für eine Wiederanlage ausgezahlter Versicherungsleistungen.



Kein optimales Angebot

Doch scheint auch das Angebot der Lebensversicherer für die Zielgruppe 50 plus nicht optimal zu sein. Die Versicherer sehen das zu 65 Prozent anders und verweisen auf „Parkkonten“ und ihre flexiblen Auszahlungsprodukte. Dabei dominieren Rentenversicherungen gegen Einmalbeitrag die Hitliste bei der Wiederanlage. Weitere Entwicklungen sind in der Pipeline. Insbesondere Fonds- und Kapitalisierungsprodukte werden genannt. Fonds werden vielfach in Zusammenarbeit mit Investmentgesellschaften angeboten. Solche Kooperationen sind heute nicht mehr die Ausnahme, aber auch noch nicht Standard. Die erste Euphorie darüber sei mittlerweile auch einer realistischen Einschätzung gewichen, zumal eigene Entwicklungen Kooperationen erschweren.

Die Studie „Wiederanlagemanagement 2007 / Status Quo und aktuelle Entwicklungen“ kann als gedrucktes Heft bei der SMC Schmidt Management Consulting AG per Post (Zellweg 44, CH-8032 Zürich), per E-Mail (kontakt@smc-Consulting.ch) oder auch per Telefon 0041 44 365 2300 angefordert werden. Sie kostet 180,00 Euro. Mehrwertsteuer fällt für Bestellungen aus Deutschland nicht an. Die SMC ist eine auf die Versicherungs- und Bankenbranche ausgerichtete Unternehmensberatung, die im Sommer 2000 als Spin-Off der SCG Sankt Gallen Consulting Group als Nexum Strategy AG gegründet worden ist. Seit Dezember 2005 firmiert sie als SMC Schmidt Management Consulting AG.

Brüssel zeigt europäischen Versicherern die gelbe Karte

Der Abschlussbericht der EU-Kommission zum Wettbewerb auf dem europäischen Versicherungsmarkt für Unternehmenspolizen nennt Missstände immer noch beim Namen, ist aber ausgewogener ausgefallen als der Zwischenbericht vom Januar 2007. Unmittelbare Folgen hat er nicht. Brüssel will vielmehr weiter ein wachsendes Auge auf den Markt haben und setzt auch auf die Einsicht der Versicherer.

„Der heutige Bericht zeigt“ so die EU-Wettbewerbskommissarin Neelie Kroes am 25. September des Jahres, „dass die Kommission ernsthaft daran arbeitet, ein besseres Funktionieren der Märkte zu erreichen, selbst wenn dies bedeutet, gewisse gängige Marktpraktiken in Frage zu stellen, wenn sie von Nachteil für Verbraucher und Wettbewerb sind“.

Brüssel hat den europäischen Versicherern also die gelbe Karte gezeigt und Nachbesserungen angemahnt, soweit diese nötig sind. Nur wenn das nicht genügt, droht die EU-Kommission mit ihren wettbewerbsrechtlichen Befugnissen. Vorläufig bleibt es bei der Aufforderung an die Branche, das Spiel künftig ohne Wettbewerbsfouls zu führen. Dabei hat die Kommission solche Fouls nur als mögliche Folgen bestimmter Praktiken im gewerblichen Erst- und Rückversicherungsgeschäft aufgelistet. Dazu gehört auch die Vergütung von Maklern. Einfirmenvertreter tauchen im Abschlussbericht nicht mehr auf. Lebens- und Krankenversicherer sind gänzlich außen vor.

Mit Blick auf eine mögliche Interessenkollision bei unabhängigen Versicherungsvermittlern und auf die fehlende Transparenz bei deren Vergütung zeigt sich Brüssel nach wie vor unbefriedigt. Insbesondere umsatzabhängige Courtagen für Versicherungsmakler sind der Kommission ein Dorn im Auge. Denn dies könnte dazu führen, dass die Versicherer den Wettbewerb über die Courtagen austragen und sich die Makler an wenige Anbieter gebunden fühlen. Für kleinere und mittlere Unternehmen könnten solche Praktiken überhöhte Preise für den Versicherungsschutz und ein eingeschränktes Angebot zur Folge haben.

Das ließe sich eventuell mit einer Offenlegung der Vergütung für die Vermittler verhindern. Auch die Interessenkonflikte der Makler, die schließlich Interessenwahrer der Kunden und nicht der Versicherer seien, könnten sich damit abschwächen lassen, mutmaßt die EU-Kommission. Doch auch in Fällen, in denen eine solche Offenlegung stattfindet, scheint sie für die Kunden nicht immer vollständig, klar und verständlich zu sein. Angesichts ähnlicher Situationen in anderen Finanzsektoren, insbesondere im Bereich Wertpapiere und im Bankgeschäft, zweifelt Brüssel aber daran, dass eine Offenlegung der Courtagen allein zur Abschwächung von Interessenkonflikten der Versicherungsmakler ausreicht.

Provisionsrabatte kein Allheilmittel

Auch das Verbot von Provisionsrabatten durch die Versicherer hält Brüssel grundsätzlich für bedenklich. Denn das könne eine Preisbindung der zweiten Hand und eine Wettbewerbsbeschränkung im Sinne des Artikels 81 EG-Vertrag sein. Doch hätten die Markterhebungen in drei EU-Mitgliedsstaaten und die öffentlichen Konsultationen keine Hinweise darauf erbracht, dass unabhängige Versicherungsvermittler an solchen Rabatten für ihre Kunden gehindert würden. In einigen Ländern bestünden in dieser Hinsicht allerdings Unsicherheiten. Und in Deutschland seien Provisionsrabatte gesetzlich untersagt. Eine Empfehlung, dies zu ändern, spricht die Kommission jedoch nicht aus. Ein Grund dafür könnte das vergleichsweise geringe Interesse des wirtschaftlichen Mittelstands am Preis für Versicherungsvermittlungsdienstleistungen, was auf einer Fehleinschätzung der Höhe des Provisionsbetrags beruhen könnte, vermutet die EU-Kommission.

Selbst wenn diese Tatbestände „möglicherweise zu ernsthaften Bedenken in Bezug auf eine Marktverzerrung“ führen, so die Kommission, hätten sie doch „viele Facetten, die sorgfältig geprüft werden müssen“. Das soll im Rahmen der Überarbeitung der Richtlinie 2002/92/EG zur Versicherungsvermittlung geschehen. Dabei werde die Kommission, „um regulatorische Neutralität sicherzustellen“, auch berücksichtigen, wie ähnliche Situationen in anderen Sektoren behandelt würden. Sie verweist in diesem Zusammenhang ausdrücklich auf das MIFID, die Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente, also die Regulierung für Investmentdienstleistungen.

Gruppen-Freistellungsverordnung am Ende?

Kritisch sieht die Kommission außerdem bestimmte Formen der Zusammenarbeit der Versicherer, die die sogenannte Gruppen-Freistellungsverordnung (GVO) ermöglicht. Diese läuft zwar zum 31. März 2010 aus. Doch die Versicherer fordern eine Verlängerung über diesen Zeitraum hinaus und bezeichnen diese EU-Verordnung Nr. 358/2003 sogar als wettbewerbsförderlich. Eine abschließende Meinung dazu hat sich die Kommission noch nicht gebildet. Sie will die Diskussion darüber fortsetzen und bis 31. März 2009 „einen Bericht über die Funktionsweise und die Zukunft der GVO“ vorlegen. Einen Grund, deren Gültigkeit über 2010 hinaus zu verlängern, sieht Brüssel derzeit allerdings nicht.

Übermäßig lang laufende Versicherungsverträge im gewerblichen und industriellen Bereich missfallen der Kommission auch. Zumindest könnten diese Wettbewerbsbedenken „in Bezug auf die Abschottung des Marktes gegenüber neuen Marktzugängen“ aufwerfen. Zumindest zusammen mit anderen Faktoren könnten sie eine Marktabschottung bewirken.

Auch die Rückversicherer bekommen das Missfallen aus Brüssel schriftlich. Beanstandet werden die weit verbreiteten Praktiken auf dem Markt der Rück- und Mitversicherung für Großrisiken, „die Teilnehmer des nachgelagerten Marktes daran hindern, niedrigere Prämien als der Hauptversicherer anzubieten“. Ob dies tatsächlich ein Verstoß gegen das Verbot wettbewerbswidriger Geschäftspraktiken nach Artikel 81 EG-Vertrag ist, lässt der Bericht aber offen. Vielmehr wird auch in diesem Fall die Branche aufgefordert, die Vereinbarkeit dieser Geschäftspraktiken mit den Wettbewerbsvorschriften nachzuweisen oder zu ändern.

Tarifrunde 2007 Versicherungsgewerbe

Bei Drucklegung dieser Zeitschrift waren bereits zwei Verhandlungsrunden am **25. September in Hamburg** und am **23. Oktober in Köln** erfolglos geblieben. Das Ergebnis der 3. Runde stand noch aus.

Hier die Forderungen unserer Tarifkommission:

Gehaltserhöhung von 6,5 % ab 01. September 2007 / Laufzeit 12 Monate

- bedingt durch die konjunkturelle Situation in der Branche, waren die letzten Tarifabschlüsse von großer Zurückhaltung geprägt. Die Beschäftigten haben damit in verantwortungsvoller Weise auf die Gesamtsituation reagiert. Der nunmehrige nachhaltige Aufschwung wurde dadurch befördert und ist auch das Ergebnis dieser umsichtigen Tarifpolitik. Eine Erhöhung der Gehälter in der geforderten Größenordnung ist somit eine angemessene und faire Beteiligung der Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg.

Verlängerung der Altersteilzeit mit Rechtsanspruch bis 31.12.2009

- die geförderte Möglichkeit der Altersteilzeit findet nach wie vor wechselseitiges Interesse bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Eine Verlängerung dieser Regelung bis 2009 – analog der gesetzlichen Regelung – scheint nur konsequent. Die Beseitigung des Rechtsanspruchs hat dazu geführt, dass die ATZ nahezu ausschließlich als Instrument für sozialverträglichen Stellenabbau gesehen wird. Damit wird diesem Institut aber die mögliche Breite genommen.

30-Stunden-Klausel (§ 11 Ziff. 1 Abs. 5 MTV) / 20% iger Lohnausgleich

- auch in besonders schwierigen wirtschaftlichen Situationen sollen die Beschäftigten nicht im Übermaß gefordert sein. Ein Lohnausgleich von 20% macht den „Härtefallbeitrag“ der Beschäftigten erträglich.

Einführung von Lebensarbeitszeitkonten

- Lebensarbeitszeitkonten sind ein geeignetes Mittel, eine Arbeitsbiographie dynamisch zu gestalten.



Anschubfinanzierung für Krankenversicherungs- beiträge und Berufsunfähigkeit

- gerade diese Aspekte werden im Versicherungsverhalten der Berufstätigen vernachlässigt und führen mitunter zu äußersten Härtefällen.

Tariflich garantierter Fortbildungsanspruch

- Aus-, Fort- und Weiterbildung halten wir in einer arbeitsteiligen globalisierten Welt für unverzichtbar und geht uns alle an. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber müssen gleichermaßen daran interessiert sein. Wir fordern daher fünf Tage / p.a. für berufsbegleitende Fortbildung. Unter berufsbegleitender Fortbildung verstehen wir Bildungsmaßnahmen, die sich nicht nur auf die unmittelbar ausgeübte berufliche Tätigkeit beziehen, in ihrer Gesamtwirkung aber jedenfalls die berufsbezogene Handlungskompetenz erhöhen.

Erhöhung der Ausbildungsplätze

- nach wie vor müssen wir eine erhebliche Zurückhaltung der Wirtschaft auf dem Ausbildungsmarkt erkennen, die Lehrstellenlücke ist entgegen den Erwartungen enorm. Auch die Versicherungsbranche muss ihrer gesellschaftspolitischen Verantwortung gerecht werden und wir fordern daher, dass die Unternehmen deren Ausbildungsplätze deutlich erhöhen und die erfolgreich Ausgebildeten in einem höheren Maße in ein Angestelltenverhältnis übernehmen.

Wir halten Sie auf dem Laufenden

Ihr **DBV** – Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Gewerkschaften

David und Goliath



Karin Ruck

Zuerst Ärzte im Marburger Bund, dann Piloten in der Vereinigung Cockpit, jetzt Lokführer in der GDL – immer mehr Gewerkschaften erobern sich mit der Interessenvertretung einzelner Berufsgruppen einen Platz auf der öffentlichen Agenda. Bleibt die Frage: Muss das sein? Karin Ruck, Bundesvorsitzende des Deutschen Bankangestellten-Verbands (DBV) und Mitglied des Aufsichtsrats der Deutschen Bank, über die Attraktivität der Kleinen, das Selbstbild der Großen und die Arbeitnehmervertretung im Allgemeinen.

Der Streik der Lokführer hallt nach. Fragt man die Deutsche Bahn, war allein eine Gewerkschaft schuld, die für eine einzelne Berufsgruppe des Unternehmens Sonderforderungen durchdrücken wollten. Ist Spezialisierung der Arbeitnehmervertretung ein Modell für Deutschlands Banken?

Unser Anspruch als DBV – der Gewerkschaft der Finanzdienstleister – ist, alle Kolleginnen und Kollegen der Branche zu vertreten, und keine Klientelpolitik zu betreiben. Im Falle der in letzter Zeit besonders hervorgetretenen Berufsgewerkschaften wie GDL, Cockpit und Marburger Bund beruhen deren Erfolge vor allem darauf, dass Branchengewerkschaften und Arbeitgeberverbände die ihnen gestellten Aufgaben nicht gut gelöst haben. Einzelne Berufsgruppen, seien es Piloten, Krankenhausärzte oder eben auch Lokführer, finden sich im gefundenen Lohngefüge nicht wieder. Eine ganz andere Frage ist, ob eine Branchengewerkschaft zu einer Millionengewerkschaft werden sollte, die den Anspruch erhebt, eine Vielzahl von höchst unterschiedlichen Branchen zu vertreten, und überdies auch noch in Themen der allgemeinen Politik wie Steuer- oder Gesundheitsreform unterwegs ist.

Kleinere Branchengewerkschaften ohne diesen allgemeinpolitischen Ansatz sind durchaus sexy – vor allem, weil sie viel dichter an den Themen „ihrer“ Branche dran sind. Das darf aber niemals in Klientelpolitik für einzelne Berufsgruppen münden. Der Solidaritätsgedanke muss immer das Leitmotiv bleiben. Wir als DBV kennen unsere Branche Finanzdienstleister – und sind übrigens seit 1894 politisch und organisatorisch unabhängig!

Belastet das ihr Ihr Verhältnis zu ver.di und wie sieht dies überhaupt aus?

Eines vorneweg: Ich bin für Vielfalt, auch in der Gewerkschaftslandschaft. Menschen sollen und müssen Entscheidungsmöglichkeiten haben. Vielfalt bedeutet doch, dass es Diskussion, Reibungspunkte und Bewegung gibt, man von einander lernt. Wenn pure Größe gefragt wäre, führte kein Weg an der chinesischen Staatsgewerkschaft vorbei – das ist schließlich die größte der Welt. Die Durchsetzungskraft einer solchen Organisation ist trotzdem gering. Das sieht man übrigens auch in anderen europäischen Ländern so: Das System der Einheitsgewerkschaft, für die ver.di ein typischer Vertreter ist, finden Sie fast nur in Deutschland. Welche Unterstützung können Krankenschwestern und Kraftfahrer denn Finanzdienstleistern bei einem Arbeitskampf geben, wenn man es genau betrachtet. Die Themen in den unterschiedlichen Branchen sind höchst unterschiedlich. Meines Erachtens müssen Lösungsansätze dementsprechend branchenspezifisch gefunden werden.

Aber um Ihrer Frage nicht auszuweichen: Die Zusammenarbeit mit ver.di ist von zwei unterschiedlichen Ansätzen geprägt, die auch in Sachfragen aufeinander prallen. Um ein Beispiel zu nennen: Während ver.di in den letzten Monaten die „indirekte Steuerung“ der Kolleginnen und Kollegen durch die Arbeitgeber der Branche kritisch betrachtet, begrüßen wir die neuen Freiheiten durch flexible Arbeitszeitmodelle und Belohnungsanreize für gute Leistungen ausdrücklich. Wir wollen Missbräuche verhindern – nicht Entscheidungsmöglichkeiten in Frage stellen. Die Zusammenarbeit mit der Vorgängergewerkschaft von ver.di, der DAG, war jedenfalls einfacher.

Die solidarischen Zeiten des Arbeitskampfes sind also vorbei. Was sind zeitgemäße gewerkschaftliche Aufgaben in der Finanzbranche?

Unsere vornehmliche Aufgabe ist die Betreuung unserer Kolleginnen. Das deutsche Arbeits- und Sozialrecht ist mittlerweile so komplex, dass ein Arbeitnehmer, der mit einer Altersregelung, einem Aufhebungsvertrag, oder einem anderen komplexen Problem kon-

frontiert wird, häufig vor einem großen Berg von Fragen steht. Hier greifen unsere Fachleute ein, prüfen vorgelegte Verträge, oder geben ganz häufig einfach nur einen Rat, wie man sich verhalten sollte. Nach meiner Erfahrung geht es in aller Regel unter den Schlagworten „Mitgliederbetreuung und Rechtsberatung“ nur selten darum, den Arbeitgeber zu verklagen – das leisten Rechtschutzversicherungen außerdem ebenfalls – sondern um konkrete Lebenshilfe auf einem höchst spezialisierten Gebiet.

In diesem komplexen Umfeld bewegt sich auch unsere Tarifpolitik: Wenn es nur um die Prozentzahl ginge, die eine Gewerkschaft für die lineare Erhöhung fordert, könnten wirklich alle Gewerkschaften schnell fusionieren. In aller Regel unterscheiden wir sich unsere Forderungen zum Thema Gehalt von denen der anderen Gewerkschaften nur marginal. Aber das „Wie“ des Tarifvertrags ist interessant: Geht es um Einheitsbrei, oder darum, Chancen und Risiken angemessen auszutarieren?

Nicht unterschätzen sollte man auch die Mitarbeit in den Aufsichtsräten und Betriebsratsgremien der Branche durch unsere zahlreichen ehrenamtlich tätigen Mitglieder.

Warum sollten Banker im kommenden Jahr überhaupt zur Aufsichtsratswahl gehen?

Die Arbeitnehmervertreter sind in den Aufsichtsräten gleichberechtigte Mitglieder, ihre Stimme zählt in gleichem Maße wie die Stimme der Anteilseigner. Bestimmte Funktionen, z. B. der stellvertretende Vorsitz, sind sogar ausdrücklich für unsere Vertreter vorgesehen. Gerade in schwierigen Situationen des Unternehmens sind die Arbeitnehmervertreter das stabilisierende Element. Exzesse wie z. B. bei VW oder Siemens sind auch deshalb durch die Presse gegangen, weil sie so selten sind. In aller Regel nehmen die Arbeitnehmervertreter ihre Aufgabe sehr ernst. Wir als DBV entsenden übrigens in „unsere“ Aufsichtsräte – und zwar dort, wo es möglich ist – nur Kolleginnen und Kollegen aus dem Unternehmen – und keine externen Gewerkschaftsfunktionäre. Alle Entscheidungen, die unsere Arbeitnehmervertreter dort fällen, betreffen sie am Ende auch immer selbst. Als Betroffener geht man erfahrungsgemäß mit einer besonderen Sorgfalt mit seinen Entscheidungen um.

Als Mitglied des Aufsichtsrats stehen Sie im Disput mit gestandenen Wirtschaftslenkern: Im Aufsichtsrat der Deutschen Bank sitzt Henning Kagermann, Vorstandssprecher der SAP AG, und Manfred Weber, ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Lufthansa.

Wie fit sind Arbeitnehmervertreter, wenn es um fachliche Auseinandersetzungen mit Vertretern der Anteilseigner geht?

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat – gerade in der Finanzdienstleistungsbranche – verfügen über die notwendigen Fachkenntnisse. Zusätzlich bieten wir – wie übrigens auch die anderen Gewerkschaften der Branche – spezielle Schulungen und Weiterbildungen, insbesondere zu aktuellen Themen. Dazu kommt noch eine gehörige Portion Innensicht des Unternehmens. Ich zum Beispiel war in meinem Unternehmen lange Jahre in der Vertriebssteuerung und als Vertriebscoach beschäftigt. Glauben Sie ernsthaft, dass mir in Fragen des Vertriebs in unserem Hause Vorstände von SAP oder Lufthansa das Wasser reichen können? Die Herren der Anteilseignerbank bringen aufgrund ihrer Erfahrung und Aufgaben ihre Stärken und Impulse in das Gremium ein. Sie bieten zudem die Außensicht und nehmen zum Teil auch die Kundenperspektive ein.

Sich auszukennen ist gut, aber grundsätzlich ist es ebenso wichtig, die richtigen Fragen zu stellen oder auch einfach nur den gesunden Menschenverstand zu gebrauchen. Außerdem bedeuten auch hier unterschiedliche Blickpunkte eine Bereicherung der Diskussionen.

Macht es einen Unterschied, ob ein Arbeitnehmervertreter in einer Gewerkschaft ist?

– Ja, schon, obwohl es auch sehr qualifizierte nichtorganisierte Kollegen gibt. Aber man sollte ein gesundes Netzwerk und den Informationstransfer standort- und unternehmensübergreifend nicht unterschätzen. Meines Erachtens liegt hierin die Stärke gegenüber nichtorganisierten Kollegen. Mitglied einer Gewerkschaft zu sein – aber aus dem Unternehmen zu stammen – das vereinigt meines Erachtens die Vorteile, die Unternehmenskenntnis und Netzwerk bieten.

Frau Ruck, vielen Dank für das Interview und viel Erfolg weiterhin für Ihre Arbeit.

Das Interview führten Redakteure des Branchen-Info-Service FREITAGmittag. Wöchentlich erscheinen dort die wichtigsten Meldungen aus der Bankenbranche – zusammengefasst in einem Newsletter.

Mehr Informationen finden Sie im Internet: www.freitagmittag.de

Dort können Sie den Newsletter im Rahmen eines Probeabos kostenfrei bestellen.

Hauptversammlung des DBV bestätigt Karin Ruck mit 96,4 % Zustimmung als Bundesvorsitzende

Karin Ruck, seit 2004 Bundesvorsitzende des DBV, wurde in der ordentlichen Hauptversammlung des DBV am 09.11.2007 in Hannover mit einer exzellenten Zustimmung von 96,4 % in ihrem Amt bestätigt. Die bisherigen Stellvertreter, Heinz Buff und Stephan Szukalski, wurden mit Ergebnissen von jeweils über 90 % ebenfalls wiedergewählt. Auch die weiteren Vorstände Waltraud Braune und Giulio Gambino wurden bestätigt, neu hinzu gewählt wurde Norbert Hinke. Nicht mehr angetreten aus Altersgründen war Hartwig Scheper (HypoVereinsbank AG Hannover).

Der neue Vorstand besteht aus folgenden Personen:



v.l.n.r.

Giulio Gambino (HypoVereinsbank AG)
Sigrid Betzen (Bundesgeschäftsstelle)
Norbert Hinke (Dte. Apotheker- und Ärztebank eG)
Waltraud Braune (Bank1 Saar eG)
Stephan Szukalski (BCB/Postbank AG)
Karin Ruck, Bundesvorsitzende (Deutsche Bank AG)
Heinz Buff (Berliner Volksbank eG)

Neue Beiträge ab 2008

1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundeswehr und Mitarbeiter mit Altersregelung	€ 3,00
2. bis € 1.854,- brutto	€ 7,00
3. von € 1.855,- bis € 2.909,- brutto (bis Tarifgruppe 5 Banken)	€ 11,00
4. von € 2.910,- bis € 4.093,- brutto (bis Tarifgruppe 9 Banken)	€ 15,00
5. ab € 4.094,- brutto (AT-Angestellte Banken)	€ 19,00

Auch der **Verbandsrat**, das Parlament des DBV, stand zur Wahl. Zum neuen Vorsitzenden wurde einstimmig Udo Machon gewählt.

Die künftigen Mitglieder sind:



Udo Machon, Vorsitzender (BCB/Postbank AG)
Ulla Feikes, stellv. Vorsitzende (Deutsche Bank AG)
Heinz-Norbert Benterbusch (Volksbank Waltrop eG)
Norbert Heinrich (CitibankPrivatkunden AG & CoKG)
Fiedhelm Burski (Raiffeisenbank Brenztal eG)
Sylke Witt (BCB/Postbank AG)
Henriette Mark (Deutsche Bank AG)
Manja Ladenthin (HypoVereinsbank AG)
Jürgen Tögel (Deutsche Bank AG)
Helmut Beckmann (Commerzbank AG)
Ingrid Hegewald (Commerzbank AG)
Rudolf Gmeinwieser (Bayerische Landesbank)
Karl-Heinz Hamacher (Deutsche Bank AG)
Wolfgang Böhr (Deutsche Bank AG)
Karsten Wolff (BCB/Postbank AG)
Michael Riedel (Bank 1 Saar eG)
Thomas Albrecht (VBOsterburg-Lüchow-Dannenberg eG)

Die Hauptversammlung stimmte ebenfalls einer Neuordnung der Satzung zu. Diese sieht neben **Nachrückern für den Vorstand** (gewählt wurden **Norbert Benterbusch, Rudolf Gmeinwieser und Wolfgang Böhr**) auch das neue Amt des Ehrenvorsitzenden des DBV.

Zum ersten Ehrenvorsitzenden des DBV wurde Lothar Wacker einstimmig gewählt.

Wir gratulieren allen Gewählten und freuen uns auf die Zusammenarbeit mit den neuen Gremien.

Kostenloser Newsletter hält die Branche informiert

FREITAGmittag von der Agentur FLEISCHER'S

Im Alltagstrubel kommt man nicht immer dazu, die Tagespresse bis ins Detail durchzugehen. Dafür gibt es FREITAGmittag: Der Banken-Newsletter fasst leicht verdaulich zusammen, was sich die Woche über in der Branche getan hat. Hochwertige Informationen, übersichtlich aufbereitet, ohne Werbung – und das kostenlos.

„Angefangen hat alles mit einem Service für unsere Kunden“, erzählt Eckhard Fleischer, geschäftsführender Gesellschafter von FLEISCHER'S Agentur für Kommunikation GmbH. Aus Berichterstattungen und Pressemitteilungen sammeln seine Mitarbeiter Informationen aus der Bankenwelt, stellen sie zusammen und leiteten sie als Newsletter an die Geschäftspartner der Agentur weiter. „Als wir dann die gute Resonanz sahen und sich die Sache herumsprach, dachten wir: Warum eigentlich nicht für alle?“ Eine Idee, die zündete: FREITAGmittag geht schon bald in sein viertes Erscheinungsjahr und erreicht Leser in mehr als 70 Banken und Sparkassen im deutschsprachigen Raum. Auch bei Unternehmensberatungen, Daten- oder IT-Dienstleistern ist der Newsletter willkommene Post. Eben bei allen, die gern die Branche im Blick behalten.

FREITAGmittag ist nicht einfach ein Pressespiegel: Er fasst Nachrichten und Meldungen über Banken, Sparkassen, Genossenschaften aus dem In- und Ausland zusammen und bringt sie, in Rubriken unterteilt, verständlich auf den Punkt. Wo wird fusioniert, aufgekauft, rationalisiert? Wer meldet welche



Zahlen, wer wechselt wohin, wird befördert? Ergänzend erscheinen regelmäßig Sonderbeiträge zu aktuellen Themen, Buchvorstellungen oder Interviews. Versandt wird der Newsletter einmal wöchentlich als PDF-Datei. „So kann jeder Leser bequem wählen, wie und wann er sich FREITAGmittag vornehmen will: ob sofort am Bildschirm, ausgedruckt auf der Heimfahrt im Zug oder auch gemütlich am Wochenende“, ergänzt Fleischer.

Die Redaktion verzichtet ganz bewusst auf Anzeigenwerbung oder Politisierung. Denn im Vordergrund stehen klare Informationen, qualitative Arbeit und ein ehrlicher Service ohne Spam-Charakter. Dass es so etwas noch gibt...

FREITAGmittag kann kostenlos abonniert (und jederzeit unkompliziert abbestellt) werden unter www.freitagmittag.de.



Was meinen FREITAGmittag-Leser?

„Mit FREITAGmittag kann ich mit wenigen Klicks noch mal die Woche Revue passieren lassen. Der Newsletter ist ausführlich genug, um einen guten Überblick zu bekommen und kurz genug, um auch an extrem hektischen Freitagen Zeit zu haben, ihn zu lesen.“

*Sebastian Trebing,
tätig bei der Sparkasse
Göttingen*

„Im Alltagsstress passiert es einem doch immer wieder einmal, dass man nicht alle Branchen-Meldungen in der Tagespresse zu lesen bekommt. Die finde ich dann in FREITAGmittag.“

*Karsten Holetzek, tätig
bei Union Investment
Institutional*

„Ich schätze den kompakten Überblick, den Freitagmittag über das Geschehen in unserer Branche gibt. Diesen Filter der Tagespresse finde ich einen klasse Service.“

*Karin Ruck,
Bundesvorsitzende des
DBV – Gewerkschaft der
Finanzdienstleister*

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
Oststraße 10
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**

Oststraße 10
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
Bornstraße 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

Geschäftsstelle Nord
Gundelrebe 8
30655 Hannover
Tel.: 0511 / 8 97 83 12
Fax: 0511 / 8 97 83 78
Mobil: 0172 / 54 35 103
beese@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord
Gundelrebe 8
30655 Hannover
Mobil: 0179 / 22 11 690
mail: heinrich@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband West
Neusser Str. 13
41516 Grevenbroich
Mobil: 0173 / 36 62 952
mail: feikes@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Mitte
Raimundstr. 151
60430 Frankfurt am Main
Mobil: 0174 / 14 65 188
mail: machon@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Ost
Max-Liebermann Straße 6
04159 Leipzig
Mobil: 0172 / 37 65 638
mail: witt@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Süd
Daisersstr. 56
81371 München
Mobil: 0172 / 85 07 487
mail: mark@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverband Süd-West
Im Stauerfeld 18
89522 Heidenheim
Mobil: 0175 / 41 50 196
mail: burski@dbv-gewerkschaft.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
Oststraße 10**

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**