Ausgabe 1/2004

DBV gegründet 1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

Tarif-verhandlungen 2004/2005

Versicherungen

110 Jahre DBV

Haupt-versammlung 9.10.04 Füssen

Grüße aus Düsseldorf

„Der Gegensatz von Liebe ist nicht Haß, der Gegensatz von Hoffnung ist nicht Verzweiflung, der Gegensatz von geistiger Gesundheit und von gesundem Menschenverstand ist nicht Wahnsinn, und der Gegensatz von Erinnerung heißt nicht Vergessen, sondern es ist nichts anderes als jedes Mal die Gleichgültigkeit."

Elie Wiesel

DBV

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

www.dbv-gewerkschaft.de

Inhaltsverzeichnis

THEMEN SEITE

- **Das Interview** 2-3
- **Urteile** 3, 7, 13
- **Rund um die Überstunden** 4-5
- **Das neue Leistungsrecht** 6
- **110 Jahre DBV** 8-9
- **Versicherungen** 10-11
- **Der neue Abfindungsanspruch** 12-13
- **Wie das Leben so spielt** 14
- **Hauptversammlung** 15
- **Organisation** 16

Martin Mauracher

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die diesjährige Tarifrunde wurde am 17. Mai in Franfurt/Main eingeläutet. Weitere Termine sind der 16. Juni in Berlin (das Ergebnis war bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt) sowie der 17. Juli in Frankfurt/Main.

Natürlich geht es in Tarifverhandlungen auch um Geld; und genau das wollen wir auf dem Cover signalisieren. Das allein aber wäre zu kurz gegriffen. Es kann nicht nur um „Bares auf die Hand" gehen.

Unsere Forderungen lassen sich unter drei zentrale Bereiche subsumieren:

- Einmal geht es darum, für junge Menschen Ausbildungsplätze zu schaffen, sie auszubilden und sie dann auch langfristig im Arbeitsprozess zu verankern;
- dann geht es darum, jene Menschen, welche bereits mit beiden Beinen im Arbeitsprozess stehen zu qualifizieren, sie weiterzubilden, um damit deren Arbeitsplätze zu sichern und die Attraktivität, sowohl die persönliche als auch die aufgabenbezogene, zu erhalten;
- und schließlich ist unser Augenmerk auf die Kolleginnen und Kollegen zu richten, die sich am Vorabend des Ausstiegs aus dem Arbeitsleben befinden. Sie in jeder Hinsicht darauf vorzubereiten ist auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe der Unternehmen.

Die Plattform für diese Tarifrunde muss unser gemeinsames Verständnis darüber sein, dass die Menschen, die am Wertschöpfungsprozess maßgeblich beteiligt sind, selbstverständlich auch dann beteiligt werden müssen, wenn es darum geht, die Früchte zu verteilen.

Wir halten Sie auf dem Laufenden

*Ihr **DBV**-Team*

Impressum

Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

KREUSER Hanns-Peter – Verhandlungsführer
BECKMANN Helmut
BETZEN Sigrid
BIELMEIER Erwin
HASELMANN Werner
HEINRICH Norbert
HOFMEISTER Stephan
JOBS Petra
KOCH Friedrich
KRAUß Christine
KRAUS Alfred
MACHON Udo
RUCK Karin
SCHEPER Hartwig
SZUKALSKI Stephan
TEUWEN Marie-Luise
WACKER Lothar

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.
OPHELDERS Heinz-Peter
RUCK Karin
SOMMER Rose-Maria

Herausgeber:
DBV –
Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de
Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Lothar Wacker, Köln;
Friedrich-W. Hütte, Düsseldorf
Ständige Mitarbeiter:
Martin Mauracher, F. W. Hütte, Sigrid Betzen
Fotos: Fotoarchiv MEV – DBV-Archiv
Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
Satz + Druck:
Druckerei Rechtsverlag GmbH,
Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
Tel.: 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.

Tarifverhandlungen 2004/2005

Forderungskatalog der Tarifkommission des DBV

Nicht zuletzt durch die intensive Konsolidierungsthematik in der deutschen Bankenlandschaft sehen wir das Hauptaugenmerk unserer Verhandlungen in einer Beschäftigungssicherung für unsere Kolleginnen und Kollegen.
Aus diesem Grund wollen wir mit folgenden Forderungen für sie, liebe Kolleginnen und Kollegen, in die Tarifverhandlungen 2004 gehen:

- **Einführung eines unbedingten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit**

  Das Teilzeit-Befristungs-Gesetz gewährt nur einen bedingten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Dem muss Abhilfe geleistet werden. Die Tarifierung des unbedingten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit sollte jedoch gekoppelt sein an eine Betriebszugehörigkeitsdauer von fünf Jahren. Gleichfalls muss den Arbeitnehmern das Recht zugebilligt werden, den Teilzeitjob mit einer Ankündigungsfrist von sechs Monaten in einen Vollzeitjob umwandeln zu können.

- **Abschluss eines Tarifvertrages zur Aus- und Weiterbildung**

  1. Die schnell fortschreitende technologische und innovative Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen erfordert eine entsprechende Anpassung der beruflichen Qualifikation der Beschäftigten. Diese Anpassung der beruflichen Qualifikation liegt sowohl im Interesse des Arbeitgebers als auch im Interesse der Arbeitnehmer. Um die Arbeitnehmer rechtzeitig auf aktuelle und geplante Anforderungen zu qualifizieren, ermittelt der Arbeitgeber den jeweiligen Bedarf an Qualifikation.
  2. Einmal jährlich erstellt der Arbeitgeber auf der Grundlage der strategischen und operativen Planung eine Bildungsplanung; diese ist mit dem zuständigen Betriebsratsgremium zu beraten. Die konkrete Ausgestaltung der geplanten Maßnahmen wird auf betrieblicher Ebene mit dem Betriebsrat vereinbart.
  3. Mindestens einmal jährlich führt der Vorgesetzte mit dem Arbeitnehmer ein Gespräch über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen. Qualifizierungsmaßnahmen werden auch auf Initiative des Arbeitnehmers vereinbart.
  4. Der Mindestanspruch pro Mitarbeiter beträgt pro Jahr –10 – Arbeitstage.
  5. Der Arbeitgeber trägt die Kosten und den Zeitaufwand der Bildungsmaßnahmen, die für die Erfüllung der aktuellen und geplanten Aufgaben erforderlich sind und vorrangig den Charakter einer Einarbeitung in neue Projekte haben oder unternehmensspezifische Arbeits- und Vorgehensweise, Systeme und Prozesse betreffen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, je Bildungsurlaubswoche einen Urlaubstag des Arbeitnehmers in Abzug zu bringen.
  6. Bestehende gesetzliche oder betriebliche Regelungen zu Bildungsmaßnahmen bleiben in Kraft, soweit sie den Festlegungen des vorliegenden Tarifvertrages nicht widersprechen.

- **Verlängerung der Öffnungsklausel zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen über den 31.12.2006 hinaus.**

- **Weiterbeschäftigungsgarantie für die Auszubildenden nach der Ausbildung**

  Dies kann auch in Form eines befristeten Arbeitsvertrages erfolgen, der eine Mindestdauer von einem Jahr nicht unterschreiten sollte.

- **Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages und des Vorruhestands-Tarifvertrages**

- **Tarifierung der Betriebsrenten**

  Der Grund für diese Forderung ist die Sicherung und Einführung von Betriebsrenten zur Absicherung der Altersversorgung unserer Kolleginnen und Kollegen. Die Details sollten angelehnt sein an die Bedingungen der Altersversorgung des BVV Berlin.

- **Deutliche Einkommensverbesserungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden ab 1. Mai 2004 in Höhe von 3 %.**

Der DBV wird Sie während der laufenden Tarifrunde 2004/2005 regelmäßig auf

www.dbv-gewerkschaft.de

über den Stand der Verhandlungen informieren!!

Lothar Wacker

Interview mit dem Bundesvorsitzenden Lothar Wacker

Der Finanzdienstleister:
Herr Wacker, zum 1. Oktober diesen Jahres wird unsere Gewerkschaft die Mitgliedsbeiträge verändern. Können Sie uns genaueres sagen.

Wacker
Ja, selbstverständlich.
Dieser Schritt fällt uns nicht leicht, aber wir haben lange, fast schon zu lange gewartet, diese notwendige Anpassung der Beiträge vorzunehmen. Vor sage und schreibe fast 12 Jahren hat die letzte Anpassung stattgefunden.

Der Finanzdienstleister
Wie war es überhaupt möglich, dass die Beiträge bei Ihnen so lange stabil gehalten werden konnten?

Wacker
Ich will es in drei Punkten zusammenfassen.

1. Wir setzen die uns zur Verfügung stehenden Mittel sehr effektiv ein.
2. Wir verzichten ganz bewusst auf einen aufwendigen Funktionärsapparat. Dafür übernehmen in unserer Gewerkschaft viele Kolleginnen und Kollegen, so wie ich selbst auch, ehrenamtlich wichtige Aufgaben.
3. Wir unterziehen unsere Ausgabenseite einer ständigen Überprüfung.
   Ich denke, dies sind wir unseren Mitgliedern auch schuldig.

Der Finanzdienstleister
Sagen Sie etwas zu den geplanten Veränderungen und zum Umfang der Beitragsanpassung!

Wacker
Die Erhöhungen liegen zwischen € 0,46 bis € 1,24 im Monat. Eine sicherlich sehr moderate Anpassung. Eine entsprechende Tabelle finden Sie auf der nächsten Seite und wird auch im Internet einzusehen sein.
Sehen Sie sich doch einmal die Beiträge unserer Mitbewerber an, die 1 % des Bruttomonatsgehaltes verlangen. Nur als Beispiel: In der TG 1, 1-2 Bj. müßten ab 1. Januar dieses Jahres € 17,11 und in der TG 9, 11. Bj. € 37,77 gezahlt werden.

Der Finazdienstleister
Nennen Sie uns nun einige Gründe für die Beitragsveränderungen!

Wacker
Einen wichtigen habe ich schon genannt. Wir haben unsere Mitgliedsbeiträge fast 12 Jahre nicht verändert, obwohl sich in all den Jahren unsere fixen Kosten, bestehend aus Personal- und Sachkosten, im genannten Zeitraum erheblich nach oben verändert haben.

Ebenfalls seit vielen Jahren, und ein Ende ich nicht abzusehen, wurden und werden im deutschen Bankgewerbe Arbeitsplätze abgebaut. Der Bedarf an persönlicher Beratung und anwaltlicher Vertretung unserer Mitglieder hat dadurch zwangsläufig erheblich zugenommen und damit auch die Ausgaben, die wir hier leisten müssen.
Nicht vergessen werden darf auch, dass wir Betriebsräte und Gesamtbetriebsräte beraten und unterstützen, wenn es darum geht, Sozialpläne und Interessenausgleiche zu schließen oder Haustarife auszuhandeln.

Der Finanzdiestleister
Wann rechnen Sie mit einer erneuten Beitragsanpassung?

Wacker
Zwei wichtige Aussagen dazu.
Die jetzt neu festgesetzten Beitragssätze garantieren wir unseren Mitgliedern mindestens bis zum 31.12.2005.
Wenn sich Einnahmen und Ausgaben dann noch die Waage halten, werden wir diesen Zeitraum sicherlich auch verlängern können.

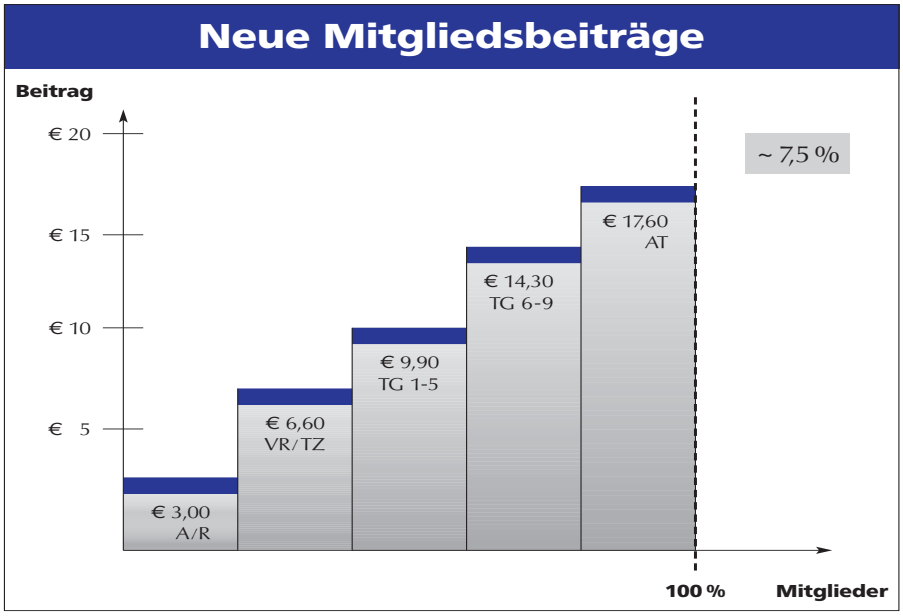
Wir wissen um die Belastungen unserer Mitglieder und gehen auch in Zukunft entsprechend sorgfältig mit den uns zur Verfügung stehenden Mittel um.

Der Finanzdiestleister

Vielen Dank und weiterhin gutes Gelingen.

Wacker

Ich danke auch und hoffe sehr, dass unser Beitragsmodell auch dazu geeignet ist, dass viele, die noch abseits stehen, sich entschließen, Mitglied unserer Gewerkschaft zu werden.



BAG feiert sein 50-jähriges Bestehen

Am 11.5.2004 wird das Bundesarbeitsgericht (BAG) sein 50-jähriges Bestehen feiern. Das BAG wurde am 1.10.1953 auf der Grundlage des in Kraft getretenen Arbeitsgerichtsgesetzes errichtet und am 10.5.1954 feierlich eingeweiht. Von 1954 bis 1999 hatte das BAG seinen Sitz in Kassel und ist anschließend nach Erfurt umgezogen. Der Umzug nach Erfurt sei ein Stück Wiedervereinigung gewesen, so der Präsident des BAG Hellmut Wissmann. Am BAG sind derzeit 170 Mitarbeiter, darunter 34 Richter verteilt auf zehn Senate, und 200 ehrenamtliche Richter beschäftigt. In der 50-jährigen Geschichte des BAG standen etwa 60.700 Fälle an, davon wurden mehr als 42.600 höchstrichterlich entschieden.

Quelle: Verlag Dr. Otto Schmidt

„Rentennähe" eines Mitarbeiters kein Kriterium für Sozialauswahl bei betriebsbedingter Kündigung

Muss in einer Abteilung einer Firma, die wegen Auftragsrückgangs betriebsbedingte Kündigungen ausspricht, die Entscheidung zwischen zwei Arbeitnehmern fallen, so ist nicht automatisch der Ältere weniger schutzbedürftig, weil ihn eine Arbeitslosigkeit wegen seiner Rentennähe weniger hart träfe. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Düsseldorf mit Urteil vom **21.2.2004 (Az. 12 Sa 1188/03).**

Im Streitfall war der klagende 50 Jahre alte Arbeitnehmer bei der beklagten Arbeitgeberin seit etwa 20 Jahren beschäftigt. In der gleichen Abteilung war ein 62-jähriger Mitarbeiter angestellt, der dem Betrieb schon über 40 Jahre angehörte. Als der Arbeitgeber dem Jüngeren der beiden kündigte, wehrte sich dieser mit einer Kündigungsschutzklage und rügte die getroffene Sozialauswahl.

Das Landesarbeitsgericht hielt die Kündigung jedoch für wirksam. Entscheidendes Kriterium für die Schutzbedürftigkeit eines Arbeitnehmers sei nicht die Dauer der zu erwartenden Arbeitslosigkeit. Zu berücksichtigen seien in erster Linie die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter, da es in der Regel für ältere Arbeitnehmer schwieriger sei, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, als für jüngere. Dagegen sei der mögliche Bezug von Altersrente nicht zu Lasten des älteren Mitarbeiters anzusetzen. In diesem Fall war die soziale Auswahl des Arbeitgebers also nicht zu beanstanden.

Saarbrücker Akademie bietet Weiterbildung zum „International Rating Advisor"

Ziehen Sie Bilanz – grenzenlos!

Sie werden größer und größer. Und agieren immer grenzenloser. Die sogenannten Global Player. Ob Pharma-Konzern, Versicherungs-Riese oder Autobauer: Die Zahl der international agierenden Unternehmen, die auf scheinbar allen Märkten unseres Erdballs zuhause sind, wächst Tag für Tag.

Doch es sind nicht immer nur die „ganz Großen" der Weltbühne, die ihre Jahresabschlüsse nach internationalen Standards erstellen. Auch international agierende Unternehmen mittlerer Größe erstellen ihre Abschlüsse zunehmend nach IAS.

Die Zeit läuft: Nachdem der erste internationale Rechnungslegungsstandard unter der neuen Bezeichnung IFRS am 19. Juni 2003 veröffentlicht wurde, müssen bis 2005 alle kapitalmarktorientierten Unternehmen ihre Rechnungslegung für Konzernabschlüsse auf IAS / IFRS umgestellt haben. Zudem wird immer intensiver diskutiert, inwieweit man die Standards auf Konzernabschlüsse nicht-kapitalmarktorientierter Unternehmen oder Einzelabschlüsse ausweitet.

Nichtsdestotrotz muss die deutsche Steuerbilanz weiter gemäß HGB erstellt werden. Unternehmen müssen künftig also zwei unterschiedliche Bilanzen erstellen. Gerade deshalb gilt es die Unterschiede von HGB und IAS-Abschlüssen genau zu kennen. Unternehmen, die eine US-Börsenzulassung anstreben, müssen zusätzlich eine Bilanz nach US-GAAP erstellen.

Des weiteren erfährt der Mittelstand durch die Einführung interner Ratingsysteme wie Basel II, bei der Kreditvergabe eine von Experten vorgenommene qualifizierte Einschätzung seiner Bonität. Aus Sicht der Kreditinstitute erfordert der Aufbau eines geeigneten Risikomanagements einen sehr großen Sach- und Personalaufwand. Die vielfältigen Anforderungen, die sich zusätzlich aus Basel II ergeben, werden jedoch nicht ohne Standardisierung und Automatisierung umsetzbar sein.

Vor diesem Hintergrund bietet die „akademie4science" in Saarbrücken jetzt die Weiterbildung zum „International Rating Advisor" an. Der 3-monatige Vollzeit-Lehrgang richtet sich an Betriebs- und Volkswirte sowie Diplom-Kaufleute mit abgeschlossenem Hochschulstudium und Personen mit einer vergleichbaren Qualifikation. Kenntnisse in EDV, Bilanzierung und Wirtschafts-Englisch sind empfehlenswert.

Desweiteren bietet die Akademie Weiterbildungen zum „Rating Analyst" (10 Samstage), sowie 2-Tages-Kurse zu Themen wie Basel II und IAS/IFRS. Nähere Infos erhalten Sie unter www.akademie4science.de oder Tel. 0681- 93 62 52-0.

RUND um die Überstunden

Die Zahl der Überstunden in Deutschland ist auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung gesunken; Tendenz weiter fallend. Im Jahr 2003 wurden insgesamt 1,529 Milliarden bezahlte Überstunden geleistet – das entspricht 5,97 % weniger als im Vorjahr. Damit entfielen auf jeden Beschäftigten 2003 im Schnitt 44,6 bezahlte Überstunden ein Jahr zuvor waren es noch durchschnittlich 47 Stunden.
Wann man von Überstunden spricht, unter welchen Voraussetzungen die Anordnung von Überstunden zulässig ist und wie diese zu vergüten sind, wollen wir in dieser Ausgabe thematisieren.

Überblick

Der Gesetzgeber hat es versäumt, den Überstundenbegriff näher zu definieren; in Folge dessen wird er in Gesetzen, Tarifverträgen, Rechtsprechung und Literatur uneinheitlich verwendet und oftmals mit der „Mehrarbeit" gleichgesetzt. Während die „klassische" Überstunde jedoch die geleistete Arbeitszeit meint, die über die regelmäßige, betriebsübliche Arbeitszeit hinausgeht, versteht man unter Mehrarbeit
die Überschreitung der individuellen, vertraglich fixierten Arbeitszeit bis zur Grenze der (für Vollzeitbeschäftigte geltenden) betriebsüblichen Arbeitszeit.
Praktische Relevanz erlangt diese – in der Rechtsprechung entwickelte – Differenzierung in den Fällen, in denen vertraglich eine geringere Stundenzahl als die betriebsübliche Arbeitszeit geschuldet ist. Für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer gilt demnach, dass Überstunden erst ab dem Zeitpunkt anfallen können, ab dem die betriebsübliche Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte überschritten wird; die Überschreitung der individuellen vereinbarten Arbeitszeit kann folglich zunächst „nur" als Mehrarbeit qualifiziert werden.
Finanzielle Konsequenzen hat diese Unterscheidung dann, wenn in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen etc. Vergütungsmodelle vorgesehen sind, wonach Vergütungszuschläge etwa nur im Falle der Leistung von Überstunden anfallen; stellt dies doch eine – wenn auch zulässige – finanzielle Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern dar.

Der Einfachheit halber soll im Folgenden nur der Begriff „Überstunden" verwendet werden, solange eine genauere Differenzierung nicht von Nöten ist.

Die Anordnung von Überstunden

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nur dann verpflichtet Überstunden zu leisten, wenn dieses zuvor mit dem Arbeitgeber einzelvertraglich oder kollektivrechtlich (Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung) vereinbart worden ist; alleine aus dem arbeitgeberseitigen Direktionsrecht lässt sich insofern keine Befugnis zur Anordnung von Überstunden ableiten. Es ist jedoch zulässig und in der Arbeitspraxis nicht unüblich eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag einzubauen, wonach sich die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers auch auf die (mündliche) Anordnung von Überstunden erstrecken soll.

Beachte:
Trotz Bestehens einer tariflichen Ermächtigung des Arbeitgebers zur Anordnung von Überstunden kann eine Verpflichtung des Arbeitnehmers ausgeschlossen sein, wenn dies einzelvertraglich ausgeschlossen wurde (Günstigkeitsprinzip).

Ausnahme „Notfälle"

In Ausnahmefällen muss der Arbeitnehmer aber auch bei Fehlen einer ausdrücklichen Vereinbarung Überstunden erbringen. Diese Pflicht besteht, wenn die Überstunden im Interesse des Betriebes dringend erforderlich sind; etwa bei Notfällen, deren Folgen nicht auf andere Weise als durch Überstunden beseitigt werden können, ohne dass ein unverhältnismäßig großer Schaden entsteht. Ein Notfall liegt also nur dann vor, wenn es sich um ein ungewöhnliches, nicht vorhersehbares Ereignis handelt. Kapazitätsengpässe oder vermehrter Arbeitsanfall reichen als Begründung nicht aus und gehen als Organisationsverschulden zu Lasten des Arbeitgebers.

Überstundenverbote und -grenzen

Schwerbehinderte Menschen oder ihnen Gleichgestellte können nach § 124 SGB IX die Freistellung von „Mehrarbeit" verlangen. Ebenso ist gegenüber werdenden oder stillenden Müttern die Anordnung von „Mehrarbeit" nach § 8 I MuschG verboten. Nach obiger Definition dürfte damit bereits die Überschreitung der individuell vereinbarten Arbeitszeit gemeint sein und nicht erst die Überschreitung der gesetzlichen werktäglichen Arbeitszeit von 8 Stunden nach § 3 ArbZG. Ebenso ist eine Beschäftigung Jugendlicher über die Höchstarbeitszeitgrenzen des § 8 JArbSchG hinaus – außer im Falle der Zulassung durch Tarifvertrag oder Rechtsverordnung – nur in Notfällen gestattet.

Die Anordnung von Überstunden findet ihre Grenzen in den zwingenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes. Die Summe aus regelmäßiger, betriebsüblicher Arbeitszeit und Überstunden darf die Grenzen der gesetzlichen werktäglichen Höchstarbeitszeit (= 8 Stunden bzw. 10 Stunden bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit; § 3 ArbZG) nicht überschreiten.
Außerdem dürfen die konkreten Belange des Arbeitnehmers den Überstunden nicht entgegenstehen; so braucht er beispielsweise dann keine Überstunden zu leisten, wenn dadurch seine Gesundheit beeinträchtigt oder die Betreuung von Kindern nicht ausreichend gewährleistet wäre.

Überstundenvergütung

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung auf Vergütung von Überstunden besteht – abgesehen von den allgemeinen Vergütungsgrundsätzen des § 612 I BGB – nicht. Ein Anspruch auf Zahlung einer Grundvergütung wird sich aber regelmäßig aus einer vertraglichen Vereinbarung, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Zwingende Voraussetzung für die Bezahlung von Überstunden ist aber immer, dass diese vom Arbeitgeber angeordnet oder zumindest geduldet worden sind. Der Arbeitgeber braucht die Überstunden nicht ausdrücklich anzuordnen. Es reicht z. B. aus, wenn er dem Arbeitnehmer einen bestimmten Arbeitsauftrag zuweist und dieser nur erledigt werden kann, wenn der Arbeitnehmer seine sonst übliche Arbeitszeit überschreitet. In vielen Tarifverträgen wird auch die Möglichkeit eröffnet, dass ein Ausgleich durch bezahlte Freizeit erfolgen darf.

Beachte:
Erkrankt der Arbeitnehmer am Tag des Freizeitausgleiches, gilt sein Anspruch auf Freizeitausgleich trotzdem als erfüllt, wenn die Freistellung schon vor der Erkrankung bindend festgelegt war. D.h., der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Nachgewährung, außer es wurde ausdrücklich vereinbart, dass der Ausgleich nicht nur „bewilligt sondern auch gewährt werden muss".

Pauschalierte Abgeltungsklauseln, wonach Überstunden mit dem Grundgehalt als abgegolten gelten, können eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen, wenn sie nicht transparent und verständlich formuliert sind. Aus der Formulierung muss insbesondere klar hervorgehen, wie viele Überstunden mit dem Grundgehalt abgedeckt sein sollen; erfüllt die Klausel diese Kriterien nicht, ist sie mangels Bestimmbarkeit nach § 307 I S.2 BGB unwirksam.

Geltendmachung

Für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gilt die dreijährige Verjährungsfrist des § 195 BGB; Tarifverträge sehen jedoch oftmals kürzere Fristen vor. Die Frist beginnt mit dem Ende des Jahres zu laufen, in dem der Anspruch fällig geworden ist. Im Streitfall trägt der Arbeitnehmer vor Gericht die Beweislast dafür, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten Überstunden geleistet wurden.

Der Artikel wurde uns freundlicherweise zur Verfügung gestellt von:

Bund-Verlag GmbH
Heddernheimer Landstraße 144
60439 Frankfurt am Main
Postanschrift:
Bund Verlag GmbH
60424 Frankfurt am Main

http://www.bund-verlag.de
eMail: kontakt@bund-verlag.de

Presseinformation

Arbeitslosenprojekt TuWas
Leitfaden für Arbeitslose
Der Rechtsberater zum SGB III
21. Auflage
Stand 1.1.2004

Das Arbeitslosenrecht ändert sich so schnell, dass kaum einer noch durchblickt.

Hier hilft der in der Fachhochschule Frankfurt am Main entwickelte »Leitfaden für Arbeitslose«. Er ist in 21. Auflage erschienen und informiert darüber, was im Jahr 2004 für Arbeitlose, Arbeitgeber und für die Agenturen für Arbeit gilt.

Das Buch ist übersichtlich aufgemacht und angesichts eines Umfanges von fast 600 Seiten und zweifarbigem Druck preiswert.

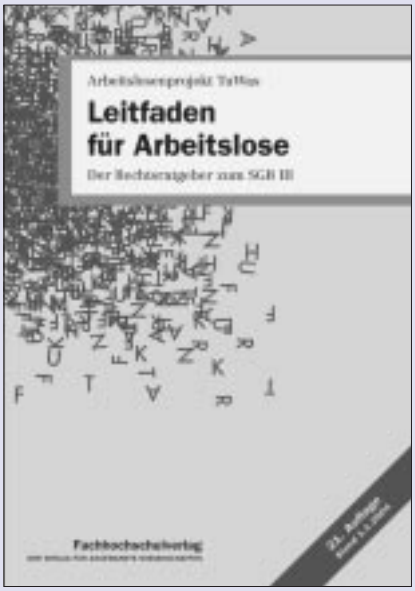
Der Band kostet (einschließlich Versandkosten) 11,– Euro und ist zu beziehen über

Fachhochschulverlag
Der Verlag für angewandte Wissenschaften

Kleiststr. 31
60389 Frankfurt

Tel.: (0 69) 15 33-28 20
Fax: (0 69) 15 33-28 40
bestellung@fhverlag.de

www.fhverlag.de



Das neue Leistungsrecht ab 1.1.2004

Einheitliche Anwartschaftszeit für Arbeitslosengeld

Um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erhalten, müssen Arbeitnehmer künftig mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein. Die bisherigen, günstigeren sechsmonatigen Sonderregelungen für Saisonarbeitnehmer sowie Wehr- und Zivildienstleistende entfallen (§ 123 SBG III n.F.; gilt ab 1.1.2004).

Verkürzte Rahmenfrist auf 2 Jahre

Die für den Anspruch auf Arbeitslosengeld erforderliche zwölfmonatige Vorbeschäftigungszeit muss innerhalb der letzten 2 Jahre vor der Arbeitslosmeldung erfüllt worden sein. Bisher beträgt diese Rahmenfrist noch 3 Jahre (§ 124 Abs.1 SBG III n.F.; gilt ab 1.1.2004).
Die Sonderrahmenfrist von bis zu 5 Jahren für (vorübergehend) Selbstständige und Personen, die Unterhaltsgeld während einer Weiterbildung beziehen, entfällt. An deren Stelle wird die Möglichkeit einer freiwilligen Weiterversicherung für Pflegende und Existenzgründer sowie – zusätzlich – für Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung im Ausland außerhalb der EU ausüben, eröffnet („Versicherungspflichtverhältnis auf Antrag", § 28a SGB III; gilt ab 1.2.2006).

Vereinfachte Bemessungsgrundlage

Die Berechnung des Arbeitslosengeldes erfolgt künftig auf der Grundlage versicherungspflichtiger (Brutto-)Arbeitsentgelte aus „typischen" Beschäftigungsverhältnissen. Hierzu zählen nicht: Wehr- und Zivildienst, Zeiten der Erziehung, freiwilliges soziales Jahr, Beschäftigung neben Übergangsgeld oder Teilarbeitslosengeld o.Ä.
Bemessungsrahmen ist das letzte Jahr, gerechnet ab dem letzten Tag des Arbeitsverhältnisses; als Bemessungsentgelt ist das durchschnittliche, auf den Tag entfallende beitragspflichtige Brutto-Arbeitsentgelt im Bemessungszeitraum maßgebend.
Der Bemessungsrahmen wird auf zwei Jahre erweitert, wenn der Arbeitslose im Bemessungszeitraum weniger als 150 Tage einen Anspruch auf Arbeitsentgelt hatte.
Liegt keine ausreichende Bemessungsgrundlage vor, wird der Arbeitslose der Qualifikationsgruppe zugeordnet, die seiner beruflichen Qualifikation entspricht und darauf basierend ein – nach 4 Qualifikationsstufen – gestaffeltes Bemessungsentgelt fiktiv zu Grunde gelegt.
Bei den Abzügen wird neben der Lohnsteuer und dem Soli eine Pauschale von 21 % für die Sozialversicherungsbeiträge veranschlagt; die Kirchensteuer wird nicht mehr als Rechengröße berücksichtigt (§§ 130-134 SGB III n.F.; gilt ab 1.1.2005).

Versicherungspflicht von Wehr- und Zivildienstleistenden

Künftig sind alle Wehr- und Zivildienstleistenden in der Arbeitslosenversicherung versichert. Wegen des Wegfalls der Sonderanwartschaftszeit kann aber allein durch die Dienstzeiten kein Leistungsanspruch mehr begründet werden, da die 12-monatige Anwartschaftszeit erfüllt sein muss (§ 26 Abs.1 Nr.2 SGB III; gilt ab 1.2.2006).

Kein Anspruch durch ABM

ABM-Beschäftigte sind künftig nicht mehr in der Arbeitslosenversicherung versichert; es können somit auch keine Leistungsansprüche mehr durch ABM erworben werden (§ 27 Abs.3 Nr.5 SGB III; gilt ab 1.1.2004).

Arbeitslosmeldung 3 Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosmeldung kann künftig schon innerhalb von 3 – bisher 2 – Monaten vor Beginn der Arbeitslosigkeit erfolgen. Die Verpflichtung, sich frühzeitig persönlich arbeitssuchend zu melden (§ 37b SGB III) und die eigentliche Arbeitslosmeldung können somit miteinander verbunden werden (§ 122 Abs.1 SGB III; gilt ab 1.1.2004).
In Zukunft kann der Arbeitslose selbst bestimmen, ab welchem Zeitpunkt zwischen Arbeitslosmeldung und Arbeitslosengeldbewilligung der Anspruch auf Arbeitslosengeld entstehen soll (§ 118 Abs.2 SGB III; gilt ab 1.1.2005).

Zusammenfassung Arbeitslosen-/Unterhaltsgeld

Arbeitslosen- und Unterhaltsgeld werden zu einer einheitlichen Versicherungsleistung bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung zusammengefasst (§§ 117-119 SGB III; gilt ab 1.1.2005).

Teilzeitwunsch zulässig, wenn üblich

Bisher müssen Arbeitslose im Regelfall für Vollzeitstellen zur Verfügung stehen; der Wunsch nach Teilzeit ist nur unter bestimmten Voraussetzungen zulässig. Künftig ist die Einschränkung auf eine versicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung (mind. 15 Wochenstunden) generell möglich, wenn Teilzeitarbeit für den in Betracht kommenden Arbeitsmarkt üblich ist (§ 120 Abs.4 SGB III; gilt ab 1.1.2005).

Verfügbarkeit trotz Weiterbildung

Arbeitslose, die an einer nicht von der Agentur für Arbeit geförderten beruflichen Weiterbildung teilnehmen, gelten künftig trotzdem als verfügbar und leistungsberechtigt, wenn die Agentur der Teilnahme zustimmt und der Arbeitslose bereit ist, die Maßnahme zur Arbeitsaufnahme abzubrechen und dies mit dem Weiterbildungsträger auch vereinbart hat (§ 120 Abs.3 SGB III; gilt ab 1.1.2004).

Sperr- und Säumniszeiten

Die Folgen versicherungswidrigen Verhaltens, die derzeit in verschiedenen Regelungen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen geregelt bzw. teilweise auch gar nicht sanktioniert sind, werden in einer einheitlichen Regelung mit gleicher Rechtsfolge – der Sperrzeit – zusammengefasst und in der zeitlichen Dauer abgestuft. Sperrzeiten wegen Arbeitsaufgabe und Sperrzeiten wegen eines Meldeversäumnisses werden künftig für das Erlöschen eines Leistungsanspruches (bei einer Gesamtdauer der Sperrzeiten von 21 Wochen) berücksichtigt (§§ 144, 147 SGB III; gilt ab 1.1.2005).
Zu beachten ist hierbei, dass künftig auch Arbeitnehmer, die nach § 37b SGB III arbeitssuchend gemeldet sind, mit einer Sperrzeit wegen Arbeitsablehnung belegt werden können.

Nebeneinkommensregelung

Für Arbeitslose, die einer weniger als 15 Stunden wöchentlich umfassenden Beschäftigung nachgehen, gilt ein einheitlicher Freibetrag von 165 Euro monatlich. Der alternative Freibetrag von 20% des Arbeitslosengeldes entfällt (§ 141 Abs.1 SGB III; gilt ab 1.1.2005).

LAG Baden-Württemberg 6.5.2004, 3 Sa 44/03

Für die Dauer der Elternzeit bereits völlig von der Arbeit freigestellte Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf Teilzeitarbeit

Arbeitnehmer, die sich für die dreijährige Elternzeit zunächst völlig von der Arbeitspflicht haben befreien lassen, können später nicht verlangen, während der Elternzeit in Teilzeit beschäftigt zu werden. Nach dem BErzGG besteht lediglich ein Anspruch auf Reduzierung, nicht aber auf Verlängerung der Arbeitszeit innerhalb der Elternzeit. Der Wunsch, Elternzeit in Form reduzierter Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen, muss deshalb bereits bei Beginn der Elternzeit vorgebracht werden.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin war bis zur Geburt ihres Kindes in Vollzeit bei dem Beklagten beschäftigt. Sie teilte dem Beklagten kurz nach der Geburt des Kindes mit, dass sie im Anschluss an die achtwöchige Mutterschutzfrist bis zum Ende der dreijährigen Elternzeit nicht arbeiten wolle. Rund ein halbes Jahr überlegte es sich die Klägerin anders und verlangte nunmehr von dem Beklagten, einer Teilzeitbeschäftigung für zwei Arbeitstage in der Woche zuzustimmen.
Der Beklagte lehnte dies ab, weil er bereits für die Dauer der Elternzeit der Klägerin eine vollzeittätige Ersatzkraft eingestellt habe. Diese sei nicht bereit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Die hiergegen gerichtete Klage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG keinen Erfolg. Das LAG hat allerdings die Revision zum BAG zugelassen.

Die Gründe:

Die Klägerin hat gegen den Beklagten keinen Anspruch auf Zustimmung zur Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung. Sie hat zunächst erklärt, Elternzeit unter vollständiger Befreiung von der Arbeit nehmen zu wollen. Hieran muss sie sich festhalten lassen. Nach § 15 BErzGG haben Eltern die Wahl, ob sie Elternzeit mit der Folge der Suspendierung der beiderseitigen Hauptpflichten oder aber in Form von Teilzeitarbeit nehmen. Die entsprechende Rechtslage wird allein durch die einseitige Erklärung des Arbeitnehmers herbeigeführt. Mit der Ausübung des Gestaltungsrechts ist das Wahlrecht des Arbeitnehmers verbraucht. Arbeitnehmer, die – wie die Klägerin – zunächst Elternzeit unter völliger Freistellung von der Arbeit verlangt haben, können nicht später innerhalb dieses Zeitraums Teilzeitarbeit verlangen. Ein solches Begehren ist regelmäßig mit den Dispositionen des Arbeitgebers (zum Beispiel in Form der befristeten Einstellung einer Ersatzkraft) unvereinbar. Außerdem ist der Rechtsanspruch auf Verringerung der Arbeitszeit als Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit ausgestaltet und lässt daher keine Verlängerung der Arbeitszeit innerhalb der Elternzeit zu. Arbeitgeber sind auch nicht verpflichtet, in einem solchen Fall einen zusätzlichen (Teilzeit-)Arbeitsplatz zu schaffen.

BAG 22.4.2004, 2 AZR 385/03

Arbeitgeber dürfen eine Vollzeitstelle grundsätzlich in zwei Halbtagsstellen umwandeln

Einem Arbeitgeber steht es grundsätzlich frei, eine bisherige Vollzeitstelle in zwei Halbtagsstellen umzuwandeln. Eine zu diesem Zweck ausgesprochene betriebsbedingte Änderungskündigung ist daher regelmäßig zulässig. Eine solche Reorganisation des Betriebs kann von den Arbeitsgerichten nicht auf ihre Zweckmäßigkeit überprüft werden. Die Änderungskündigung ist nur bei Missbrauch unzulässig.

BAG 14.1.2004, 7 AZR 390/03

Auch mittelbare Vertretung einer zeitweilig ausfallenden Stammkraft kann Befristungsabrede rechtfertigen

Der Sachgrund der Vertretung setzt nicht voraus, dass die Vertretungskraft dieselben Arbeiten verrichten soll wie der ausgefallene Mitarbeiter. Der Arbeitgeber kann die von dem zeitweilig verhinderten Mitarbeiter zu erledigenden Aufgaben auch anderen Beschäftigten zuweisen und deren Aufgaben ganz oder teilweise von einer Vertretungskraft erledigen lassen (mittelbare Vertretung). Erforderlich ist allerdings ein Kausalzusammenhang zwischen dem zeitweiligen Ausfall eines Mitarbeiters und der befristeten Vertragsänderung oder Einstellung der Vertretungskraft.

BAG 16.3.2004, 9 AZR 93/03

Bereitschaftsdienst ist seit dem 1.1.2004 Arbeitszeit

Bereitschaftsdienste stellen seit der zum 1.1.2004 in Kraft getretenen Änderung des ArbZG Arbeitszeit dar. Die werktägliche Arbeitszeit darf nach § 3 Abs.1 ArbZG acht (beziehungsweise zehn) Stunden pro Tag nicht überschreiten. In kirchlichen Regelungen darf zwar grundsätzlich hiervon abgewichen werden. Das setzt allerdings voraus, dass diese Regelungen in einem kirchenrechtlichen legitimierten Arbeitsrechtsregelungsverfahren ergangen sind.

ArbG Weiden 14.1.2004, 1 Ca 1002/03

Urlaubsabgeltungsanspruch muss nicht in den ersten drei Monaten des Folgejahres geltendgemacht werden (entgegen BAG)

Entgegen der Auffassung des BAG findet § 7 Abs.3 S.3 BUrlG, wonach im laufenden Jahr nicht genommener Urlaub innerhalb der ersten drei Monate des Folgejahres genommen werden muss, auf den Urlaubsabgeltungsanspruch keine Anwendung. § 7 Abs.3 BUrlG betrifft lediglich den Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit und nicht den als reinen Geldanspruch ausgestalteten Urlaubsabgeltungsanspruch aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

BAG 14.1.2004, 7 AZR 342/03

Befristung einzelner Vertragsbedingungen bedarf nicht der Schriftform

§ 14 Abs.4 TzBfG, wonach die Befristung eines Arbeitsvertrags der Schriftform des § 126 BGB bedarf, gilt nicht für die Befristung einzelner Vertragsbedingungen (hier: befristete Erhöhung der Arbeitszeit). Das folgt bereits aus dem Wortlaut von § 14 Abs.4 TzBfG, wonach lediglich die Befristung eines Arbeitsvertrags der Schriftform bedarf.

BAG 19.11.2003, 7 AZR 296/03

Einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenze stellt eine Befristung des Arbeitsverhältnisses dar

Bei einer einzelvertraglich vereinbarten Altersgrenze handelt es sich um die kalendermäßige Befristung des Arbeitsverhältnisses. Diese bedarf zu ihrer Wirksamkeit eines sachlichen Grundes. Der sachliche Grund folgt nicht bereits aus § 41 Abs.4 S.2 SGB VI a.F. Die Altersgrenze kann jedoch durch das Bedürfnis des Arbeitgebers an der Sicherung einer ausgewogenen Altersstruktur und einer berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung sachlich gerechtfertigt sein.

Deutscher Bankangestellten-Verband e.V.

wird 110 Jahre

1894 - 2004

Ein kurzer Überblick unserer Entwicklung:

Gründung 1894

- Gründung am 16. Mai 1894 in Magdeburg durch 56 Angestellte des privaten Bankgewerbes als Deutscher Bankbeamten-Verein eV (DBV)
- Ziel: die notwendig gewordene soziale und materielle Besserstellung mit gemeinsamer Kraft durchzusetzen

1903

- wurde Max Fürstenberg (1872-1934) in den Vorstand berufen, er konnte konkurrierende Arbeitnehmerorganisationen in den DBV integrieren und schuf den Grundstein für eine flächendeckende Organisation
- der Organisationsgrad an allen großen Bankplätzen erreichte 80 % bis 90 % und brachte uns eine führende Stellung unter den Gewerkschaften im Bankbereich

1904

- Anstoß zur Schaffung einer allgemeinen und einheitlichen Altersversorgung für die Bankangestellten

1909

- feierten wir einen unserer größten Erfolge: der Beamtenversicherungsverein (BVV) wurde gegründet; dieser Vertrag mit dem deutschen Bank- und Bankiersgewerbe gilt als erste Tarifvereinbarung zwischen AG und AN

1920

- konnte durch einen Generalstreik der Reichstarifvertrag für das deutsche Bankgewerbe erzwungen werden und es erfolgte die Übernahme des Vereins der Bankbeamten

1921

- wurden erstmalig Frauen Mitglieder des DBV (das Wahlrecht für Frauen wurde erst 1919 eingeführt; nur 10 % der Bankbeschäftigten waren damals Frauen)

1923

- stieg die Mitgliederzahl über die Grenze von 100 000. Ende der 20er und Anfang der 30er Jahre gingen 60 % der Mitglieder wieder verloren, warum?

- Inflation und Teuerungstaumel sowie schwache Beschäftigung in Deutschland; ein Lehrling verdiente im Juli 1923 1606 000,– RM – im August 1923 bereits 3 540 000,– RM
- Bankenkrise Anfang der 30er Jahre

1933

- trotz parteipolitischer Neutralität des DBV Ausschluss Max Fürstenbergs aus dem Vorstand und erzwungene Auflösung des DBV durch die Nationalsozialisten
- DBV hat ca. 1 Mio. Reichsmark Gesamtvermögen
- Rudolf Lencer, der neue starke Mann des DBV, führte bei der „staatlich verordneten Neuordnung des Gewerkschaftswesens“ die Eingliederung des DBV in den deutschen Handlungsgehilfenverband und bald darauf in die Reichsarbeitsfront (DAF) durch
- damit Ende des ersten Teils erfolgreicher Gewerkschaftsgeschichte des DBV

nach 1945

- die Zwangspause war nach Kriegsende auch dann nicht beendet, als sich die DGB-Gewerkschaften (die übrigens auch das Vermögen des DBV kassierten!) oder die DAG wieder organisieren konnten;
  Grund: nur diese Gewerkschaften erhielten von den Alliierten die Erlaubnis zur Gründung einer Einheitsgewerkschaft

1952

- nach ca. 20 Jahren des Verbots – Wiedergründung am 16.12.1952 mit Festschreibung der parteipolitischen und religiösen Neutralität in der Satzung
- der monatliche Mitgliedsbeitrag betrug in TG 3+4 1,50 DM, im AT 2,00 DM

1954

- Anerkennung als Tarifpartner und Wiedererscheinen der Zeitung „der Bankangestellte“

1970

- benennt sich der DBV in Deutscher Bankangestellten-Verband um

1976

- Mitbestimmungsgesetz tritt in Kraft, Kolleginnen und Kollegen aus den Banken werden als Gewerkschaftsvertreter in die Aufsichtsräte entsandt

1985 bis 1989

- gemeinsame Tarifkommission und Kooperationsvereinbarung mit der DAG

1989

- Wiedervereinigung, Einstieg in ein einheitliches Tarifrecht

1994

- 100 Jahre DBV mit der Hauptversammlung am Gründungsort Magdeburg

2003

- Öffnung zu den Versicherungen und Finanzdienstleistungen, Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Überschussbeteiligung

Lebensversicherer möchten mehr

Wenn Deutschlands Lebensversicherer mehr Geld wollen, muss der Gesetzgeber mitspielen. Einige Lebens-versicherer sind jetzt öffentlich vorgeprescht. Axa und Victoria propagieren verhalten eine Umverteilung ihrer Gewinne: mehr für die eigene Kasse, weniger für die Kunden. Auch der Marktführer Allianz Leben plädiert für mehr Flexibilität. Doch das geht nur, wenn der Gesetzgeber sein Plazet dazu gibt.

Gespräche über eine höhere Überschussbeteiligung für die Lebensversicherer werden derzeit erst auf Verbandsebene geführt, wie die Victoria erklärt. Offenbar sind diese aber schon recht weit gediehen. So liefert die Allianz Lebensversicherung eine ganze Reihe von Gründen für eine Änderung der geltenden Vorschriften zur Überschussverwendung, die in der so genannten ZR-Quotenverordnung festgelegt sind. Letztere sei eine von zahlreichen rechtlichen Vorgaben, die in ihrer Gesamtheit zu einem hohen Regulierungsgrad in einem eigentlich deregulierten Markt geführt haben, betont die Allianz.

Dabei erzwängen die immer volatileren Kapitalmärkte, aber auch die demographische Entwicklung sowie der internationale Wettbewerb schon heute ein Abgehen von einem allzu starren aufsichtsrechtlichen Korsett. Daher erachtet es auch die Allianz Leben für erforderlich, „darüber nachzudenken, ob die ZR-Quotenverordnung aus der Zeit der regulierten Märkte an die heutigen Verhältnisse angepasst werden muss“. Auch aus ordnungspolitischen Gründen halten es die Stuttgarter für sinnvoll, die Beteiligung der Kunden an den erwirtschafteten Erträgen ihres Lebensversicherers stärker den freien Kräften des Wettbewerbs zu überlassen.

Der Reformbedarf hat spätestens seit Erscheinen des Geschäftsberichts 2003 des Internationalen Währungsfonds offizielle Weihen erhalten. Vor dem Hintergrund wachsender Eigenkapitalanforderungen an die deutschen Versicherer bemängelt der Währungsfonds laut „Handelsblatt“ vom 2. Februar 2004 die gesetzlich eng begrenzte Möglichkeit der Lebensversicherungsunternehmen zur Bildung von Eigenkapital. Allerdings heißt es in den Übergangsbestimmungen zum „Gesetz zur Umsetzung aufsichtsrechtlicher Bestimmungen zur Sanierung und Liquidation von Versicherungsunternehmen und Kreditinstituten“ wörtlich: „Unternehmen, die am 21. März 2002 Versicherungsgeschäfte in Deutschland betrieben haben, haben die geänderten Anforderungen des § 53 c … und der Kapital-Ausstattungsverordnung spätestens bis zum 1. März 2007 zu erfüllen“.

Aus Sicht des Internationalen Währungsfonds müssen die deutschen Lebensversicherer aber schon heute einen zu großen Anteil ihrer Erträge an die Kundschaft ausschütten. Im Paragrafen 81 c des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) steht zwar nur etwas von einer „angemessenen“ Beteiligung der Versicherten. Doch in der entsprechenden Verordnung über die Mindestrückerstattung in der Lebensversicherung, kurz ZRQuotenverordnung genannt, vom 23. Juli 1996 wird der Gesetzgeber ganz präzise. Dort finden sich neunzig Prozent. Höchstens zehn Prozent verbleiben demnach Unternehmen und Aktionären. Um mehr in der eigenen Kasse zu behalten als bisher, bedarf es also einer Änderung dieser Verordnung.

Doch der Wettbewerb hat dazu geführt, dass die Lebensversicherungsbranche insgesamt Jahr für Jahr rund 97 Prozent ihrer Gewinne an die Kundschaft abgibt, wie der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft wiederholt versichert hat. Auch die beiden gedanklichen Vorreiter der Branche bei der Umverteilung der Erträge – Axa und Victoria – können sich diesem Wettbewerb nicht entziehen. Zusammen mit der so genannten Direktgutschrift der Überschüsse spendierte Axa Leben ihrer Klientel im Jahr 2001 95,3 und im Jahr darauf sogar 96,9 Prozent ihrer Erträge. Die Victoria zeigte sich nicht knauseriger. Im Jahr 2001 verteilte sie 96,6, im Jahr 2002 immer noch knapp 96,2 Prozent ihrer Erträge an die Versicherten.

Auch in einem stärker deregulierten Markt werde der Wettbewerb den Kunden zugute kommen, betont die Allianz Leben. Sie verringerte ihre Rückgewährquote deutlich von 94,4 Prozent im Jahr 2001 auf nur noch 91,2 Prozent in 2002. Doch besagen solche Prozentsätze nicht allzu viel, wie der Bund der Versicherten (BdV) immer wieder kritisiert hat. Denn entscheidend ist die Bezugsgröße. Mit anderen Worten: 80 Prozent von 20. Mill. Euro sind mehr als 95 Prozent von zehn Millionen Euro.

DIA-Rentenbarometer

Vorsorgebereitschaft geht zurück

Die Vorsorgebereitschaft der Deutschen ist gesunken, wie das jüngste Rentenbarometer des banknahen Deutschen Instituts für Altersvorsorge (DIA) in Köln zeigt. So wollen nur noch zehn Prozent der bis Januar 2004 von der psychonomics AG in Köln befragten 1.000 Bundesbürger eine förderfähige Riester-Rente abschließen. Daraus ergibt sich für 2004 ein Potenzial an Vorsorgewilligen von 3,2 Millionen Personen. Das sind 39,7 Prozent weniger als vor Jahresfrist. Anfang 2003 waren noch 5,2 Millionen Abschlusswillige gezählt worden.

Von den rund 30 Millionen potenziellen Riester-Sparern haben im Jahr 2003 gerade einmal 17 Prozent einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen. Die Abschlüsse summierten sich per Mitte Januar 2004 auf 5,6 (Januar 2003: 5,1) Millionen Verträge. Davon entfielen 2,9 (3,1) Millionen auf private Verträge und 2,7 (2) Millionen auf Verträge im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Das heißt: Bei der betrieblichen Altersvorsorge ergab sich ein Zuwachs von 700.000, bei den privaten Riester-Renten dagegen ein Rückgang um 200.000 Verträge. Fast die Hälfte der Befragten, die ihre Riester-Renten wieder gekündigt haben, hat seine Sparanstrengungen sogar gänzlich eingestellt, schreibt das DIA.

Impotenz

Krankenversicherer muss zahlen

Für den Kinderwunsch zeugungsunfähiger Ehemänner zeigte der Bundesgerichtshof viel Verständnis. Jedenfalls verurteilte er am 3. März 2004 einen privaten Krankenversicherer dazu, die Kosten für eine In-vitro-Fertilisation voll zu übernehmen (AZ.: IV ZR 25/03). Denn diese stelle eine Heilbehandlung im Sinne der Allgemeinen Versicherungsbedingungen dar. Zur Heilbehandlung gehöre auch, argumentierten die Richter, die Linderung einer Krankheit und damit die ärztliche Tätigkeit, die auf die Beseitigung der Krankheitsfolgen gerichtet sei. Das treffe auch auf die angestrebte Linderung der Unfruchtbarkeit eines Mannes zu.

Der private Krankenversicherer hatte es anders gesehen und die Zahlung von 7.000 Euro für die Fertilisation der Ehefrau verweigert. Dies sei keine Heilbehandlung des versicherten Klägers, da sie an dessen Ehefrau vorgenommen worden sei. Allein für die Spermienentnahme und Aufbereitung wollte er aufkommen. Den Rest sollte die gesetzliche Kasse der Ehefrau übernehmen, die das aber zuvor abgelehnt hatte.

BaFin

Etliche Versicherer sind untätig

Rund 2.400 in- und ausländische Versicherer bemühen sich um Kunden in Deutschland. Während die Zahl einheimischer Anbieter schrumpft, nehmen die ausländischen Versicherer auf dem deutschen Markt zu. Allerdings haben sie bislang einen Marktanteil von nur wenig mehr als zwei Prozent an den gesamten Bruttobeitragseinnahmen in Deutschland erreicht, wie der jetzt vorgelegte Teil B des Jahresberichts 02 der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zeigt. Für das Niederlassungsgeschäft in Deutschland sind der BaFin bis zum 30. September 2003 genau 86 und für die freie Dienstleistung von jenseits der Grenzen 647 Versicherergemeldet worden. Noch im Jahr zuvor waren es deutlich weniger.

Unter deutscher Aufsicht standen im Jahr 2002 noch 1779 – nach 1825 im Jahr zuvor. Davon waren aber 44 untätig. So nehmen sich insgesamt rund 2.400 inländische und ausländische Versicherer der Sicherheit und Vorsorge der hiesigen Bevölkerung an. Die meisten inländischen Versicherer sind jedoch nur regional arbeitende Sterbekassen.

Unisex

Tag der Abrechnung

Wenig Verständnis für den „Tag der Abrechnung“ der deutschen Frauenverbände Ende Januar 2004 zeigte der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Die kritisierte Differenzierung der Versicherungsbeiträge nach unterschiedlichen Risiken der Geschlechter bei Lebensversicherungen stellt keine Diskriminierung der Frau dar, betont der GDV. Eine Frau habe deshalb höhere Beiträge für eine Rentenversicherung aufzubringen, weil sie wegen ihrer längeren Lebenserwartung auch länger Rente beziehe. Außerdem wird bei solchen Forderungen übersehen, dass Frauen von der unterschiedlichen Kalkulation auch Vorteile haben. So zahlten sie eben wegen ihrer geringeren Sterblichkeit für Risiko- oder Kapitallebensversicherungen weniger als Männer. Gefordert wird die einheitliche Tarifierung aber vor allem von der EU-Kommission in Brüssel.

AMB Generali

Sprung in die Gewinnzone geschafft

Die nach eigenen Angaben drittgrößte Erstversicherungsgruppe in Deutschland hat 2003 den Sprung in die Gewinnzone geschafft. Konzernchef Walter Thießen präsentierte am 10. März in Bensberg bei Köln ein Konzernergebnis für 2003 von plus 48 Mill. Euro nach Steuern, aber vor steuerlichen Sondereffekten. Werden die Effekte der Umstellung bei der Besteuerung von Lebens- und Krankenversicherern herausgerechnet, verbleibt noch ein Gewinn von sieben Mill. Euro. Im Jahr zuvor waren dagegen 235 Mill. Euro Verlust erwirtschaftet worden. Für das laufende Jahr peilt die Gruppe ein Ergebnis nach Steuern von mindestens 200 Mill. Euro an. Als Dividende für 2003 sollen der Hauptversammlung am 19. Mai unverändert 1,35 Euro je Aktie vorgeschlagen werden.

Gestartet in das neue Geschäftsjahr ist die AMB Generali Gruppe jedenfalls ohne stille Lasten in der Bilanz. „Wir haben die Börsenkrise aus eigener Kraft bewältigt und mussten keine Kapitalerhöhung in Anspruch nehmen“, betonte Thießen. Selbst bei Dividendentiteln konnten im Berichtsjahr wieder stille Reserven von 61 Mill. Euro gebunkert werden. Rund 2,5 Mrd. Euro Abschreibungen auf Aktien, Beteiligungen und Investmentfonds hatte der Konzern 2002 zu bewältigen. Weitere 287 Mill. Euro waren 2003 abgeschrieben worden.

Die gesamten Beitragseinnahmen der Gruppe aus dem versicherungstechnischen Geschäft verharrten im Berichtsjahr nahezu unverändert bei 11,67 (2002: 11,65) Mrd. Euro. Denn während sich die Beitragseinnahmen in der Lebensversicherung von rund 6,0 auf 6,1 Mrd. Euro und in der Krankenversicherung von 1,2 auf 1,4 Mrd. Euro erhöhten, gingen sie im Schaden- und Unfallbereich von 3,5 auf 3,2 Mrd. Euro zurück.

Grund ist die Sanierung der verlustträchtigen Schaden- und Unfallversicherung. So hat sich die AMB Gruppe inzwischen weitgehend vom „unrentablen Industrie-Versicherungsgeschäft“ sowie von entsprechenden gewerblichen Risiken getrennt. Bis Jahresende soll dieser Prozess abgeschlossen sein. Auch in der Kraftfahrzeug-Versicherung wurden Flottenverträge gekündigt. Die Sanierung der Schaden- und Sachversicherung hat aber auch – wie angestrebt – zu einer drastischen Verringerung der Schaden-/Kosten-Quote, Combined Ratio genannt, geführt. Im Berichtsjahr ging diese Messzahl um volle 10,7 Prozentpunkte auf 99,5 Prozent zurück. Das heißt: die AMB Gruppe muss für einen Euro Beitrag in diesem Versicherungssektor jetzt nur noch 99,5 Cent aufwenden.

Im Lebensversicherungsbereich beansprucht die AMB die Marktführerschaft bei Riester-Renten. Seit der Produkteinführung im Jahr 2001 sind rund 685.000 solcher staatlich geförderten Privatrenten verkauft worden. Im Krankenversicherungsbereich verspricht man sich viel von der neuen Kooperation mit der Techniker Krankenkasse und deren 5,5 Millionen Mitglieder. Zu diesem Zweck wurde Anfang des laufenden Jahres ein Tochterunternehmen reaktiviert: die Envivas Krankenversicherung. Diese betreibt ausschließlich Krankheitskosten-Zusatzversicherungen für die Techniker Krankenkasse.

Als Wachstumsmotor erwies sich auch im Berichtsjahr die Deutsche Vermögensberatung AG (DVAG). Rund 76 Prozent des Neugeschäfts der AM Leben stammten von dieser Vertriebsgesellschaft. Immerhin 59 Prozent waren es bei der AMB Generali Pensionskasse, 46 Prozent bei der AM Versicherung und 47 Prozent bei der Badenia Bausparkasse.

Barmenia Krankenversicherung

Erneut ein A+ von der Assekurata

Die Barmenia Krankenversicherung a.G. in Wuppertal, die soeben ihre Kooperation bei Krankheitskosten-Zusatzversicherungen mit dem Bundesverband der Betriebskrankenkassen bekannt gegeben hat, erhielt im Folgerating der auf Versicherungen spezialisierten Kölner Ratingagentur Assekurata erneut ein A+. Dabei bilde die exzellente Beitragsstabilität die Basis für die insgesamt sehr gute Beurteilung, schreibt Assekurata. Dem Versicherer stünden überdurchschnittliche finanzielle Mittel zur Verfügung, die in hohem Maße für die Beitragssicherung zum Vorteil der Kundschaft eingesetzt würden.

Tücken des neuen Abfindungsanspruchs aus § 1a KSchG

von Rechtsanwalt Bodo Michael Schübel, Köln

Voraussetzungen

Einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitnehmer seit dem 1.1.2004 nach § 1a KSchG dann, wenn

- der Arbeitgeber betriebsbedingt kündigt,
- der Arbeitnehmer auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet,
- der Arbeitgeber in der Kündigungserklärung auf den Abfindungsanspruch hinweist.

Die Höhe der Abfindung beträgt 0,5 Monatsverdienste für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Als Monatsverdienst gilt das Gehalt im letzten Monat (§ 10 KSchG).

Risiken des Abfindungsanspruchs

Der Anspruch wird mit Ablauf der Kündigungsfrist zur Auszahlung fällig, mit folgenden Risiken für den Arbeitnehmer:

Bei Todesfall des Arbeitnehmers in der Zwischenzeit ist der Anspruch nicht vererblich. Zahlt der Arbeitgeber nicht, muss der Arbeitnehmer den Anspruch vor dem zuständigen Arbeitsgericht einklagen. Anders als ein Sozialplananspruch bis zur Höhe von 2,5 Monatsgehältern ist der gesetzliche Abfindungsanspruch aus § 1a KSchG nicht insolvenzgesichert. Gerät der Arbeitgeber in der Zwischenzeit also in die Insolvenz, besteht das Risiko, dass der Abfindungsanspruch nicht zur Auszahlung kommt.

Besonders problematisch ist die fehlende Flankierung dieser Neuregelung mit dem Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Nach dem bisherigen Sachstand riskiert der Arbeitnehmer die Verhängung einer Sperrzeit bei der Zahlung von Arbeitslosengeld nach § 144 SBG III. Auch sind Arbeitgeber nach § 147a SGB III unter bestimmten Voraussetzungen weiterhin verpflichtet, der Bundesagentur für Arbeit das Arbeitslosengeld für längstens 32 Monate bei Arbeitnehmern zu erstatten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 55. Lebensjahr endet.

Problemstellungen

Zusammengefasst ergeben sich also folgende Problemstellungen:

Sozialrechtliche Flankierung

Die Hinnahme des Abfindungsangebotes durch Verstreichen lassen der Klagefrist wird dann nach der derzeitigen Regelung der Bundesagentur für Arbeit ein Sperrzeittatbestand sein, also zur Sperrung des Arbeitslosengeldes führen, wenn die Neuregelung des § 1a KSchG das Verstreichen lassen der Klagefrist einem „aktiven Verhalten", also der Vereinbarung einer Abfindungsregelung vor Ausspruch der Kündigung gleich setzt. Einzelheiten wird erst die Rechtsprechung und die Praxis der Bundesagentur für Arbeit zeigen.

Arbeitgeber müssen weiter nach § 147a SGB III im Arbeitsamt die Zahlung von Arbeitslosengeld für Ältere als 57 Jahre alte Arbeitnehmer erstatten, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 55. Lebensjahres des Arbeitnehmers geendet hat.

Der gesetzliche Abfindungsanspruch aus § 1 a KSchG ist eine einfache Insolvenzforderung. Es besteht also kein Insolvenzgeldschutz und kein weiterer besonderer Schutz in der Insolvenz. Anders Sozialplanabfindungen, die bis zur Höhe von 2,5 Monatsgehältern privilegiert sind.

Nachträgliche Klagezulassung

Offen ist auch, was gilt, wenn ein Arbeitnehmer unverschuldet innerhalb der 3-Wochen-Frist nicht Kündigungsschutzklage erheben konnte und dann – ausnahmsweise – später klagt und die Kündigungsschutzklage nachträglich beim Arbeitsgericht zugelassen wird.

Ebenso bleibt offen, ob der gesetzliche Abfindungsanspruch auch dann besteht, wenn der Arbeitnehmer zunächst Kündigungsschutzklage erhoben hat und später diese Klage vor dem Arbeitsgericht wieder zurückgenommen hat. Es ist jedenfalls gut möglich – und das wird die Arbeitsgerichtsrechtsprechung zeigen –, dass hier der gesetzliche Abfindungsanspruch bestehen bleibt. Der Arbeitnehmer hätte so die Möglichkeit, ohne großes Risiko auszuloten, ob er nicht auf den Abfindungsanspruch noch eins „draufsetzen" kann.

Bisherige praktische Erfahrungen mit § 1a KSchG

In der Praxis ist § 1a KSchG bisher weitergehend unbeachtet geblieben. Der Arbeitgeber hat nach wie vor keinen Einfluss darauf, ob der gekündigte Arbeitnehmer die angebotene Abfindung annimmt oder ob er dennoch eine Kündigungsschutzklage erheben wird. Der Arbeitgeber schwächt darüber hinaus seine Verhandlungsposition von vornherein, da er ja mindestens ein halbes Monatsgehalt anbietet. Nach den bisherigen Erfahrungen hat § 1a KSchG deshalb tatsächlich – entgegen dem Gesetzeszweck – nicht zur Vermeidung gerichtlicher Kündigungsschutzverfahren geführt.

Das gleiche Ergebnis war auch bisher schon möglich, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer anbot, das Arbeitsverhältnis erstens betriebsbedingt zu kündigen, um dann zweitens in einem Abwicklungsvertrag eine Abfindung in Höhe von einem halben Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr zu vereinbaren. In diesen Fällen bestand ein hohes Sperrzeitrisiko. Dieses besteht aber weiterhin auch nach der Regelung des § 1a

KSchG. Die Bundesagentur für Arbeit hat bisher nicht ausschließen können, dass eine Sperrzeit bei Inanspruchnahme von §1a KSchG entfällt.

Tipps und Konsequenzen

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, vor Ausspruch einer Kündigung auf Arbeitnehmer mit dem Ziel zuzugehen, den Abschluss eines individuellen Abwicklungsvertrags zu vereinbaren. Arbeitnehmer sollten sich hierzu allerdings vorab über mögliche Sperrzeitrisiken erkundigen. Im Zweifelsfall kann auch ein Abwicklungsvertrag zur Verhängung einer Sperrzeit führen.

Arbeitnehmer sollten mit Hinblick auf die hohen Sperrzeitrisiken und die katastrophale Situation auf dem Arbeitsmarkt zurückhaltend mit der Annahme von Angeboten nach §1a KSchG sein. Ob und inwieweit eine Kündigung als betriebsbedingte Kündigung wirksam ist, lässt sich oft erst nach detaillierter, substanziierter Begründung durch den Arbeitgeber in einem Arbeitsgerichtsverfahren überprüfen. Solange ein neuer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung steht, sollten Arbeitnehmer von der Regelung zurückhaltend Gebrauch machen, zumal die wenigsten Arbeitgeber ein entsprechendes Abfindungsangebot überhaupt unterbreiten werden. Dem Arbeitsamt Köln war nach Angaben von Sachbearbeitern bis Ende März 2004 nicht ein Fall bekannt, in dem der neue §1a KSchG eine Rolle gespielt hätte.

Bodo Michael Schübel
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Geleniusstraße 1
50931 Köln
Tel.: (+49) 02 21/56 90 90-62
Fax: (+49) 02 21/56 90 90-90
bs@melatenkanzlei.de
http://www.melatenkanzlei.de

Anzeige

**Berlin,
komf. FeWo, dir. an Spree
und Tiergarten,
ruhige Lage im Grünen,
2-4 Personen,
Telefon: 0 30 / 3 91 74 39**

Nach Kündigung kein Anspruch mehr auf Bonuszahlung

Das Arbeitsgericht Frankfurt/M. (Az.: 1 Ca 519/03) hat entschieden, dass Arbeitnehmer nach einer Kündigung keinen Anspruch auf Bonuszahlungen ihres Unternehmens haben. Das soll auch während der laufenden Kündigungsfrist gelten.

Damit wurde die Klage eines Direktors gegen eine Bank abgewiesen, dem betriebsbedingt gekündigt worden war. Mit seiner Klage forderte er einen Bonus von 790 000 Euro mit dem Argument, andere Mitarbeiter hätten diese Sonderzahlung auch erhalten. Die Bank habe somit gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen.

Arbeitgeber dürfen ungekündigte Mitarbeiter aber anders behandeln als bereits gekündigte, so das Gericht unter Hinweis auf den "Treuecharakter" der Bonuszahlung, mit dem Arbeitnehmer an das Unternehmen gebunden werden sollen; bei bereits gekündigten Mitarbeitern entfällt jedoch dieser Zweck.

Mehr als fachliche Qualitäten

Ein Arbeitgeber muss in einem Zeugnis auch Aspekte jenseits der fachlichen Qualität eines Mitarbeiters hervorheben, wenn andernfalls der Eindruck entstünde, der Beschäftigte habe Schwächen. Das geht aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichtes Rheinland-Pfalz hervor (6 Sa 954/03). Allerdings müssen nur signifikante Tätigkeiten erwähnt werden. Ein Angestellter hatte sich gegen die Formulierung "fachlich entsprach er den Anforderungen und Erwartungen in jeder Hinsicht" gewandt und wollte das Wort "fachlich" streichen lassen. Er war der Meinung, dass sonst der Anschein erweckt werden könne, er habe in anderer Hinsicht nicht den Erwartungen entsprochen. Das Gericht gab ihm recht.

Personalakte muss man dulden

Mitarbeiter können nicht verlangen, dass bestimmte Dokumente aus ihrer Personalakte entfernt werden. Vor dem Arbeitsgericht Frankfurt scheiterte deshalb ein Mann, in dessen Akte sich Hinweise auf frühere Alkoholprobleme und eine erfolgreiche Therapie fanden. Der Kläger wollte dieses Schreiben entfernen lassen, weil er bei einer möglichen Beförderung Nachteile befürchtete. Das Gericht befand jedoch, die Gestaltung der Personalakte sei grundsätzlich Sache des Arbeitgebers /Az.: 9 Ca 6822/03). Solange sich darin nicht falsche oder ehrverletzende Behauptungen oder ein unberechtigte Abmahnung fänden, müsse der Arbeitnehmer sich damit abfinden.

Abmahnungen sparsam einsetzen

Erhält ein Arbeitnehmer innerhalb eines kurzen Zeitraums zahlreiche Abmahnungen, kann ihm in der Folge nicht mehr ohne weiteres wegen eines erneuten Fehlverhaltens gekündigt werden. Das ergibt sich aus einem Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 29.04.2003 (Az. 1 Sa 645/02).

Im Streitfall wurde der beschäftige Mitarbeiter innerhalb von neun Monaten siebenmal abgemahnt. Da sich der Mitarbeiter hierdurch nicht beeindrucken ließ und sein Fehlverhalten nicht abstellte, kündigte der Arbeitgeber ihm aus verhaltensbedingten Gründen.

Das Gericht war der Auffassung, die Kündigung sei unwirksam, da der Mitarbeiter gerade wegen der zahlreichen Abmahnungen nicht mehr mit einer Kündigung rechnen musste. Die Warnfunktion sei nämlich durch die "inflationäre Abmahnpraxis" stark abgeschwächt worden.

Friedrich W. Hütte

Wie das Leben so spielt!

Endlich geschafft! Dem Headhunter sei Dank: er vermittelt dem ehrgeizigen Anlageberater eine lukrative Stelle in Deutschlands Finanzmetropole Frankfurt.
Düsseldorf ade! Der alte Arbeitsvertrag wird fristgerecht gekündigt, der neue Arbeitsvertrag ist unterschrieben. Die Familie des Anlageberaters „zieht" mit und (fast) alle sind zufrieden. Der Anlageberater freut sich auf die neue Herausforderung und die gut dotierte Arbeit, der neue Arbeitgeber ist glücklich ob des guten Fangs und der Headhunter nimmt gerne die „sauer verdiente" Provision entgegen. Schließlich ist bei ihm auch die Baisse nicht spurlos vorübergegangen. Der Umzugswagen kann bestellt werden, wobei die Kosten natürlich der neue Arbeitgeber übernimmt. Nur der „alte" Arbeitgeber, der unseren Anlageberater ausgebildet hat, kann außer „guten Wünschen für den künftigen Lebensweg" diesem Wechsel nichts Gutes abgewinnen.

Aber wie das Leben so spielt. Der jüngste Spross der Familie macht Zoff und findet bei Mutter Gehör. Wenn da nicht noch ein plötzlich interessanteres Angebot aus dem benachbarten Köln gekommen wäre, unser Anlageberater hätte bestimmt in Frankfurt seine Karriere fortsetzen können. Lange Rede, kurzer Sinn. Der Umzugswagen wird abbestellt, ein Arbeitsvertrag in Köln unterzeichnet und dann in Frankfurt storniert. Eine haarige Situation für die Frankfurter Bank; soll, kann oder muss sie den „untreuen" Anlageberater aus dem Arbeitsvertrag herauslassen?

In diesem Fall zog es die Frankfurter Bank vor, auf evtl. Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag „freiwillig" zu verzichten. „Was soll ich schließlich mit einem Mitarbeiter, der mit einem Bein schon wieder draußen ist", lässt der Personalchef vernehmen. Sich sein Recht bei Gericht zu holen, danach steht ihm schon gar nicht der Sinn. Mit dem Headhunter allerdings wird er sich wegen der gezahlten Provision noch ins Benehmen setzen.

Sich auf „Gut-Glück" allein zu verlassen, sollte allerdings jeder wechselwillige Mitarbeiter vermeiden. Zu leicht könnte er sich in der wenig beneidenswerten Situation des „Zwischen allen Stühlen sitzenden" wiederfinden. Der besser und risikoärmere Weg geht so:

1. Beim neuen, aber nun nicht mehr gewollten Arbeitgeber anrufen und absagen (möglichst mit einer plausiblen Begründung).

2. Parallel dazu eine schriftliche Kündigung einreichen und sich diese bestätigen lassen.

3. Beim neuen „Wunsch"-Arbeitgeber zusagen und Arbeitsvertrag unterschreiben. Von diesem Arbeitgeber sollte man sich vorher eine schriftliche Zusage für einen Arbeitsvertrag einholen.

Vorsicht ist bei Klauseln im Arbeitsvertrag angebracht, die Vertragsstrafen beim Nichtantritt der neuen Arbeitsstelle zum Inhalt haben. Dies ist insbesondere bei höher dotierten Stellen Vertragsbestandteil. In diesem Fall werden die Personalchefs den Vertragspartner nicht so leicht aus der Pflicht zur Zahlung entlassen.´

Im Übrigen: als Mitglied des DBV sind Sie immer auf der sicheren Seite; wir beraten und begleiten Sie in allen Fragen des Arbeitsrechts!

Einladung

zur außerordentlichen Hauptversammlung in Füssen am 9. Oktober 2004

Gemäß §13 der Satzung des Deutschen Bankangestellten-Verbandes in Verbindung mit §36 BGB geben wir bekannt, dass am 9. Oktober 2004, 10 Uhr eine außerordentliche Hauptversammlung in Füssen stattfindet.

Treff
Hotel Luitpoldpark
Bahnhofstraße 3
87629 Füssen

Die vorläufige Tagesordnung:

TOP 1 Eröffnung und Begrüßung der Teilnehmer

TOP 2 Genehmigung der Tagesordnung

TOP 3 Bericht des Bundesvorstandes

TOP 4 Bericht der Geschäftsführung

TOP 5 Bericht des Verbandsrates

TOP 6 Bericht der Kassenprüfer

TOP 7 Abstimmung über die endgültige Entlastung des Bundesvorstandes und der Geschäftsführung für die Kalenderjahre 2002 und 2003

TOP 8 Neuwahlen: **a)** Bildung eines Wahlvorstandes
b) Wahl des Bundesvorstandes

TOP 9 Beratung und Beschlussfassung über vorliegende Anträge

TOP 10 Verschiedenes

Die Teilnehmer der Hauptversammlung haben nach §16 MTV ein Recht auf bezahlte Freistellung ohne Anrechnung auf den Jahresurlaub.
Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder, die durch Vorzeigen der Mitgliedskarte ihre Mitgliedschaft im Deutschen Bankangestellten-Verband nachweisen und ihrer Beitragspflicht ordnungsgemäß nachgekommen sind.

Diejenigen Mitglieder, die an der Hauptversammlung nicht teilnehmen, können die Wahrnehmung ihrer Rechte auf andere teilnahmeberechtigte Mitglieder durch schriftliche Vollmacht übertragen. Die Sammelvollmachten sind bis spätestens 24.09.2004 der Hauptgeschäftsstelle, Düsseldorf, Am Wehrhahn 17 zuzuleiten (gem. §13 der Satzung). Auch die Erteilung sog. Untervollmachten an Dritte oder weitere Mitglieder ist statthaft.

Delegierte, die mindestens 100 Mitgliedsstimmen vertreten, erhalten die Reisekosten und Hotelkosten vom Verband erstattet. Delegierte, die weniger als 100 aber mindestens 50 Stimmen vertreten, erhalten die Reisekosten erstattet.

Anträge zur Tagesordnung müssen spätestens 14 Tage vor Beginn der Hauptversammlung der Hauptgeschäftsstelle Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf, schriftlich vorliegen. Später eingehende Anträge müssen nicht behandelt werden. Das Recht der Teilnehmer der Hauptversammlung nach §13 der Satzung über Dringlichkeitsanträge zu entscheiden, bleibt davon unberührt.

Mit Rücksicht auf die organisatorische Abwicklung bitten wir darum, eventuelle Rückfragen umgehend an die Hauptgeschäftsstelle zu richten.

Deutscher Bankangestellten-Verband
Bundesvorstand

Lothar Wacker, *Vorsitzender* 10. Juni 2004

Mit dem PKW:
A 7 Ulm – Memmingen – Kempten bis Autobahnende Nesselwang ca. 15 km vor Füssen.

B 17 Romantische Straße: Würzburg – Augsburg – Füssen.

Mit der Bundesbahn:
ab ICE Hbf Augsburg
oder Bhf München-Pasing
oder Bhf Memmingen
jeweils über Buchloe nach Füssen.
Das Treff Hotel Luitpoldpark ist ca. 100 m vom Bahnhof entfernt.

Mit dem Flugzeug:

Augsburg	ca. 110 km
Friedrichshafen	ca. 160 km
München	ca. 160 km
Stuttgart	ca. 210 km

Treff Hotel Luitpoldpark:
Luitpoldstraße 1 – 87629 Füssen
Telefon +49(0)83 62-90 40
Telefax +49(0)83 62-90 46 78
www.luitpoldpark-hotel.de
email: fuessen@treff-hotels.de

Helfen Sie uns!

Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?

Dann füllen Sie bitte das Formular aus und schicken es an folgende Adresse:

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Am Wehrhan 17
40211 Düsseldorf

oder senden Sie uns das Formular per **Fax:**
0211/36 96 79

Sie können uns auch eine **E-Mail** senden:
info@dbv-gewerkschaft.de

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname:
Namensänderung:
Geburtsdatum:

Alte Anschrift:

Straße:
PLZ, Ort:

Neue Anschrift:

Straße:
PLZ, Ort:
Neue Tel.-Nr.:
Neuer Arbeitgeber:
E-Mail-Adresse:

Bei erteilter Einzugsermächtigung
Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank:
Bankleitzahl:
Konto-Nr.:
Kontoinhaber:

Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich von der Gehaltsgruppe 5 in eine der Gehaltsgruppen 6-9 bzw. von der Gehaltsgruppe 9 außertariflich umgruppiert wurden, bitten wir Sie, zwecks Beitragsanpassung, um Mitteilung.
Die Beitragstabelle finden Sie auf der letzten Seite dieser Zeitschrift. Herzlichen Dank im voraus!

Hier finden Sie uns

Hauptgeschäftsstelle

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17
40211 Düsseldorf
Tel.: 02 11 / 36 94 558
Tel.: 02 11 / 55 04 67 30
Fax: 02 11 / 36 96 79
info@dbv-gewerkschaft.de
www.dbv-gewerkschaft.de

Geschäftsstelle Ost
Max-Borsdorf-Straße 9
4318 Leipzig
Tel./Fax: 03 41 / 23 12 166
hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord
Eulenkamp 50
30966 Hemmingen
Tel.: 05 11 / 42 00 85

Regionalverband Ost
Kohlenstraße 1
08432 Steinpleis
Tel./Fax: 03 41 / 2 31 21 66

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

Regionalverband Süd-Mitte
Magmannstraße 1
82166 Gräfelfing
Tel.: 0 89 / 8 54 08 91
Fax: 0 89 / 8 54 08 92
wuermtal@aol.com

Regionalverband Westfalen
Wickstraße 2
46049 Oberhausen
Tel.: 02 08 / 2 29 84
Mobil: 0177 / 76 29 201
hwbusch@gmx.de

Regionalverband Süd-Ostbayern
Wald 3
84568 Pleiskirchen
Tel.: 0 87 28 / 91 00 23
– werktags nach 18.00 Uhr –
Fax: 0 87 28 / 91 00 24

Werben Sie für den DBV – dem richtigen Partner!

Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft. Aus unserem Selbstverständnis heraus jedoch der Berufsverband der Mitarbeiter aller Kredit- und Finanzinstitute zur Vertretung Ihrer Interessen.

DBV
– Gewerkschaft der Finanzdienstleister –

Was wollen wir?

- Dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer der Kredit- und Finanzinstitute einen gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung ihrer Arbeitgeber erhalten.

- Den Geist freundschaftlicher Teamarbeit unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der einzelnen Kredit- und Finanzinstitute erhalten und fördern.

- Aktiv dazu beitragen, dass die Kredit- und Finanzinstitute unserer Mitarbeiter den größtmöglichen Erfolg für uns alle erzielen, ohne dass dabei das Wohlergehen und die Anliegen der Belegschaften mehr als nach den Umständen unvermeidbar beeinträchtigt werden.

- Bei unseren Mitgliedern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kredit- und Finanzinstitute Interesse an allen Angelegenheiten der betrieblichen Mitbestimmung wecken und die Teilnahme fördern.

- Einsatzfreudige Mitglieder, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kredit- und Finanzinstitute dazu bewegen, in den Gremien der betrieblichen Mitbestimmung der Belegschaft und dem Unterneh-men zu dienen, ohne aus diesen Ämtern persönlichen Nutzen zu erstreben.

- Tatkraft, Entscheidungsfreudigkeit, Ideenreichtum und Zivilcourage in allen Bereichen entwickeln und fördern.

- Die freiheitliche und demokratische Grundordnung unserer Gesellschaft auf der Grundlage der sozialen Marktwirtschaft verteidigen.

- Den Missbrauch aller Einrichtungen und Rechte der betrieblichen Mitbestimmung der Arbeitnehmer, insbesondere zur Erreichung von betriebsfremden und/oder politischen Zielen, verhindern.

Werden Sie Mitglied bei uns. Wir kämpfen für Ihre Rechte. Wir wollen, dass Sie Ihren gerechten Anteil an der Wirtschaftsleistung unseres Gewerbes erhalten und von den Arbeitgebern mit zumindest der gleichen Aufmerksamkeit und Fürsorge behandelt werden, wie die Kapitaleigner. Kein Shareholder-Value (Wertzuwachs für den Aktionär) ohne Employee-Value (Wertzuwachs für die Angestellten des Unternehmens). Die allgemeine Politik überlassen wir den Politikern. Wir sind deshalb politisch neutral und für jedermann offen, der unsere Ziele billigt.

Werden Sie Mitglied im

DBV

Gewerkschaft der Finanzdienstleister

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

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister, Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf

Deutsche Post

Entgelt bezahlt
40210 Düsseldorf 1

Der DBV steht zur Gewerkschaftsvielfalt und bejaht den Wettbewerb.

Der DBV verfolgt keine branchenfremden Interessen und vertritt eine Tarifpolitik, die sich einzig an den Anforderungen der Betroffenen orientiert.

Auf den DBV können Sie sich vor Gericht und in allen Rechtsangelegenheiten verlassen.

DBV-Beiträge werden nur für Verbandszwecke verwendet, deshalb bietet der DBV günstige Beiträge.

Beim DBV bestimmen ehrenamtlich 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 Tarifvertrages für die Bundesrepublik Deutschland

Tarifgruppe 1–5	€ 9,20
Tarifgruppe 6–9	€ 13,29
AT-Angestellte	€ 16,36
Teilzeitkräfte	€ 6,14
Auszubildende	€ 3,07

Erziehungsgeldberechtigte, Zivil- und Grundwehrdienstleistende werden auf Antrag beitragsfrei gestellt. Beiträge sind als Werbungskosten 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 nachhaltiger formuliert werden können.

Überschaubare Ziele bilden Vertrauen und Übersicht.

DBV der kompetente Partner für Finanzdienstleister