

Ausgabe 1/2007

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

Frühjahrstagung

BVV

**Haupt-
versammlung**

Versicherungen



Grüße aus Düsseldorf

*In
allem fit
mit
DBV*



„Der eine wartet,
daß die Zeit sich wandelt,
der andere packt sie kräftig an –
und handelt“

Dante Alighieri

www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
► Unsere neue Mitarbeiterin	1
► Interview mit dem BVV	2-3
► Fruhjahrstagung 2007 in Düsseldorf	4-5
► Regionalverbände des DBV	6
► Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung in Hannover am 9. November 2007	7
► DBV auch weiterhin sensationell günstig	8-9
► Tarifvertrag GenoBank – eine endlose Geschichte?!	9
► Die Gewerkschaft der Finanzdienstleister in der Commerzbank gut aufgestellt	10
► Versicherungen	11-12
► Rechtsprechung	13
► Recht	14-15
► Organisation	16

Aufsichtsratswahlen

apoBank- überzeugender Wahlerfolg für den DBV!!

Bei der Aufsichtsratswahl der apoBank am 30. Mai 2007 konnte der DBV einen überzeugenden Wahlerfolg einfahren. Die bisherigen Gewerkschaftsvertreter des DBV – Herr Norbert Hinke und Herr Roland Wark – wurden eindrucksvoll bestätigt. Ein hervorragendes Ergebnis und eine Bestätigung unserer Arbeit. Wir danken allen Mitgliedern und Freunden unserer Gewerkschaft – wir nehmen den Auftrag gerne an.

Allianz Deutschland AG

Frau Rose-Maria Sommer wurde vom Amtsgericht München als Gewerkschaftsvertreterin des DBV in den Aufsichtsrat der Allianz Deutschland AG bestellt. Bei diesem Unternehmen ist dies das erste Aufsichtsratsmandat des DBV.

SAP

Großartiger Einstand des DBV bei SAP. Der DBV hat direkt bei seiner ersten Teilnahme an den Aufsichtsratswahlen bei SAP ein Mandat gewonnen.

Es entfielen:

- 100 Wahlberechtigten-Stimmen auf den DBV
- 76 Wahlberechtigten-Stimmen auf die CGM
- 16 Wahlberechtigten-Stimmen auf die IG Metall/ver.di



Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

SZUKALSKI Stephan – Verhandlungsführer
 BETZEN Sigrid
 BECKMANN Helmut
 HEINRICH Norbert
 HOFMEISTER Stephan
 JOBS Petra
 KAURISCH Christina
 KRAUß Christine
 MACHON Udo
 PFAUNTSCH Eva
 RUCK Karin
 SCHEPER Hartwig
 SZUKALSKI Stephan
 TEUWEN Marie-Luise
 ZANDER Ralf

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

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

VERSICHERUNGSGEWERBE

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

Herausgeber:

DBV –
 Gewerkschaft der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 40211 Düsseldorf
 Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79
 E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
 Internet: http://www.dbv-gewerkschaft.de
 Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Karin Ruck, Frankfurt; Friedrich-W. Hütte und Martin Mauracher, Düsseldorf

Ständige Mitarbeiter:
 Martin Mauracher, F. W. Hütte, Sigrid Betzen
 Fotos: Fotoarchiv MEV – DBV-Archiv
 Postanschrift: Der Finanzdienstleister
 Oststraße 10, 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.



Ute Beese

Unsere neue Mitarbeiterin

**Liebe Kollegin,
lieber Kollege,**

nachdem unsere Gewerkschaft, der DBV – die Gewerkschaft der Finanzdienstleister, in den letzten Jahren Nord-Deutschland vor allem durch unsere Hauptgeschäftsstelle in Düsseldorf betreute, freue ich mich sehr, Ihnen heute mitteilen zu können, dass wir nunmehr auch im Norden nicht nur auf inhaltliche, sondern auch auf räumliche Nähe setzen. Seit Anfang Mai dieses Jahres unterhalten wir in Hannover eine Geschäftsstelle, die die Betreuung von Betriebsräten und Mitgliedern in Nord-Deutschland übernommen hat.

Als neue Mitarbeiterin möchte ich mich kurz bei Ihnen vorstellen. Ich heiße Ute Beese, bin alleinerziehende Mutter von zwei Kindern und von Hause aus gelernte Industriekauffrau. Während meiner Berufstätigkeit bei einem Verlag in Hannover war ich Betriebsrätin und konnte so meine ersten Erfahrungen in Sachen Arbeitsrecht und Mitbestimmung sam-

eln. In dieser Zeit bin ich in die Gewerkschaft DHV – Die Berufsgewerkschaft, Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund, eingetreten.

Aus meinem ehrenamtlichen Engagement beim DHV ist im Dezember 1996 eine hauptamtliche Tätigkeit geworden, ich war bis Ende April 2007 als Geschäftsführerin in der DHV Geschäftsstelle Hannover tätig. Zu meinen Aufgaben gehörte die Mitgliederbetreuung, Mitgliedergewinnung, Rechtsberatung, Rechtsvertretung, Führen von Tarifverhandlungen und Schulung von Betriebsräten. Seit einigen Jahren habe ich vor allem die Bundesfachgruppe Banken betreut und auch an den Tarifverhandlungen des Privaten Bankgewerbes teilgenommen. Bereits in dieser Zeit habe ich eng und freundschaftlich mit dem DBV – der Gewerkschaft der Finanzdienstleister zusammengearbeitet, und habe, als mir die Übernahme der neuen Ge-

schäftsstelle angeboten wurde, gerne zugesagt. Ich freue mich sehr auf meine neue Aufgabe und die künftig noch engere Zusammenarbeit mit Ihnen, den Betriebsrätinnen und Betriebsräten in den Finanzdienstleistungsunternehmen.

Ich bin für Sie in der Geschäftsstelle Hannover unter folgender Postanschrift erreichbar:

Gundelrebe 8
30655 Hannover
Telefon: 0511 / 8 97 83 12
Telefax: 0511 / 8 97 83 79
E-mail:
beese@dbv-gewerkschaft.de

Über eine Einladung zu einem persönlichen Gespräch, einer Ihrer nächsten Betriebsratsitzungen oder Betriebsversammlungen würde ich mich freuen.

Ute Beese
Geschäftsstellenleiterin

Interview mit dem BVV

Vor knapp einem Jahr hat mich die Mitgliederversammlung in den Aufsichtsrat des BVV gewählt, um in diesem Kontrollorgan die Interessen der Mitgliedsangestellten – Ihre Interessen also – zu vertreten. Die traditionell gute Zusammenarbeit zwischen DBV und BVV ist seit dem noch intensiver geworden.

Am Rande der letzten Sitzung im April traf ich in Berlin Herrn Thomas Mühlenhoff – beim BVV verantwortlich für

den Bereich Akquisition, Firmenkunden und Produkte – zu einem Gespräch über die weiteren verschiedenen Möglichkeiten der Kooperation.

Bei dieser Gelegenheit konnte ich auch eine Reihe von Fragen an ihn richten, die häufig von Versicherten bzw. Pensionären an uns gestellt werden:

Fünf Fragen an den BVV



**Thomas
Mühlenhoff**

**im Gespräch
mit**

Karin Ruck



1

Die Zahl der Bankangestellten ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Viele Kreditinstitute gründen Servicegesellschaften, die – trotz Anstrengungen engagierter Betriebsräte – nicht mehr Mitglied im BVV sind. Wie sicher ist unsere BVV-Rente eigentlich?

Mit dieser Frage sprechen Sie eigentlich zwei Sachverhalte an. Erstens die Finanzierung bzw. Sicherheit der BVV Rente bei etwa sinkender Versichertenzahl und zweitens die mögliche Fortführung einer BVV-Versorgung im Falle einer Ausgründung von Betriebsteilen.

Die Finanzierung beziehungsweise Sicherheit der BVV Rente ist unabhängig von der Anzahl der Versicherten und damit der zukünftigen Beitragsentwicklung. Anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Umlageverfahren findet beim BVV echte Kapitalbildung statt. Das heißt: Jeder Versicherte des BVV erwirbt mit seinem Beitrag einen entsprechenden Rentenbaustein, mit dem später seine Rente finanziert wird. Damit sind die späteren Rentenleistungen völlig unabhängig von den zukünftigen Beitragszahlungen – und damit auch von der Entwicklung der Mitgliedszahlen.

Die BVV Renten sind also jederzeit ausfinanziert.

Selbstverständlich verfolgt der BVV die Entwicklungen bei seinen Mitgliedsunternehmen. Sollte – wie in Ihrer Frage beschrieben – ein Betriebsteil einer Bank an ein nicht mit dem BVV verbundenes Unternehmen übertragen oder im Sinne einer Ausgliederung selbständig gemacht werden, können alle bislang im BVV versicherten Mitarbeiter ihre BVV-Versorgung im Rahmen einer so genannten Teilmitgliedschaft fortsetzen.

Wir haben mittlerweile rund 3 000 Unternehmen gewonnen, die im Rahmen der Teilmitgliedschaft ihren Mitarbeitern die Fortführung der BVV-Versorgung ermöglichen. Der BVV hat – u.a. für diese Fälle – seine Beratungskompetenz deutlich ausgeweitet. Meine Kollegen/innen und ich stehen jederzeit für Informationen,

beispielsweise auf Betriebsversammlungen zur Verfügung. Dieses Angebot des BVV wendet sich natürlich auch an „neue“ Unternehmen und wird rege wahrgenommen.

2

Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen sind versichert wegen des höheren Renteneintrittsalters von 67 Jahren. Welche Auswirkungen ergeben sich auf die BVV-Rente?

Das Gesetz zur Anhebung des Renteneintrittsalters hat vor wenigen Wochen den Bundestag und den Bundesrat passiert und ist am 20. April 2007 verkündet worden.

Konkret besagt das Gesetz, dass das Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung ab 2012 schrittweise angehoben wird. Ab dem Jahr 2029 soll es dann bei 67 Jahren liegen. Die Anhebung des Renteneintrittsalters innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung hat auch Auswirkungen auf den BVV, da Pensionskassen nach der Legaldefinition des § 118 a VAG Leistungen erst ab dem Wegfall des Erwerbseinkommens erbringen dürfen.

Grundsätzlich bleibt bei den bestehenden Versicherungsverträgen des BVV das Alter 65 fixiert. Kann in der gesetzlichen Rentenversicherung erst später – beispielsweise im Jahr 2017 mit 65 Jahren und 6 Monaten, das wäre nach dem Stufenmodell des Gesetzes der Jahrgang 1952 – die gesetzliche Rente abgerufen werden, erhöht sich die BVV Rente bedingungsgemäß. Für den vorgezogenen Rentenbeginn, der künftig erst ab Alter 63 zulässig sein wird, gibt es – wie bisher – versicherungsmathematische Abschläge.

Wichtig ist für unsere Versicherten, dass die garantierten Rentenleistungen weiterhin abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres ausgezahlt werden. Später abgerufene Rentenleistungen erhöhen bestimmungsgemäß die Rentenzahlung. Liegt der Rentenbeginn vor dem 65. Lebensjahr, werden Abschläge erhoben.

3

Der Sonderzuschlag für die BVV-Rente ist nicht mehr das, was er einmal war. Eine ganze Reihe von Pensionärinnen und Pensionären haben uns angesprochen, weil ihnen der BVV etwas von ihrer Rente „weggenommen“ hat. Welche Prognose können Sie für die Zukunft abgeben?

Zunächst möchte ich betonen, dass der BVV natürlich nicht glücklich ist, wenn die Überschussbeteiligung infolge der Kapitalmarktsituation nicht mehr in dem Rahmen der letzten Jahre dotiert werden kann. So hatten unsere Pensionäre/innen über Jahrzehnte jährliche Überschüsse – Sonderzuschläge – von 40 Prozent auf ihre Renten erhalten. Wir verstehen, dass ein geringerer Prozentsatz an Überschussbeteiligung bei den Pensionären/innen als „Abzug“ verstanden werden kann; aber **weggenommen** wurde den Pensionären/innen nichts.

Faktisch ist es anders: Wie eingangs schon erwähnt, arbeitet der BVV mit dem System der Kapitaldeckung. Jede Rente eines jeden Versicherten ist vollständig ausfinanziert. Im Rahmen der Kapitaldeckung ist den heutigen Pensionären/innen des Altbestandes eine jährliche Verzinsung von 4 Prozent p.a. garantiert worden. Neben dieser Garantieverzinsung von 4 Prozent für den Altbestand werden darüber hinaus variable Überschussanteile in Form des Sonderzuschlags ausgezahlt. Dieser variable Anteil, der sich aus den Überschüssen, d.h. Zinserträgen oberhalb der garantierten 4 Prozent speist, kann naturgemäß nicht zugesichert werden.

In diesem Jahr wird den Pensionären/innen des BVV wieder ein Sonderzuschlag in Höhe von 20 Prozent auf die Rente gezahlt werden. Für die Zukunft können wir keine Prognosen abgeben. Die Höhe des Sonderzuschlags wird in jedem Jahr neu entschieden und im Rahmen der jährlichen Mitgliederversammlungen verabschiedet.

4

Bekanntlich werden 20 Prozent bis 25 Prozent der Erwerbstätigen im Laufe ihres Berufslebens ganz oder zeitweise erwerbs- oder berufsunfähig. Auch bei den Beschäftigten der Finanzdienstleister steigt dieser Anteil. Wie sieht die Absicherung der Kolleginnen und Kollegen für diese Fälle aus?

Erfreulicherweise können wir die von Ihnen genannten Prozentzahlen zur Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit nicht bestätigen. Die Invaliditätsquote liegt bei BVV Rentnern unter 15 Prozent.

Allerdings sprechen Sie mit Ihrer Frage ein grundsätzliches Problem an: Während der Reduktion der gesetzlichen Rente durch Entgeltumwandlung, Riester oder Rürüp-Rente begegnet werden kann und erfreulicherweise auch zunehmend begegnet wird, wird das Risiko der Berufsunfähigkeit nach unserer Auffassung deutlich vernachlässigt.

Vielen Versicherten ist nicht bewusst, dass die gesetzliche Rente die Gefahr von Berufsunfähigkeit nur noch unzureichend abdeckt. Ab 2001 wurde die Berufsunfähigkeitsrente durch die gestaffelte Erwerbsminderungsrente abgelöst.

Unsere Versicherten in der Tarifgemeinschaft A sind gegen Berufsunfähigkeit abgesichert; die Versicherten der Tarifgemeinschaft N gegen Erwerbsminderung. Der Unterschied: Die Berufsunfähigkeitsrente wird Ihnen gezahlt, wenn Sie Ihren aktuellen Beruf nicht mehr ausüben können. Sie brauchen dann auch in keinen anderen Beruf zu wechseln. Bei der Erwerbsminderungsrente wird geprüft, ob Sie noch in einem anderen als Ihren aktuellen Beruf tätig sein können. Hier steht also nicht der ausgeübte Beruf, sondern die grundsätzliche Arbeitsfähigkeit im Vordergrund. Dies ist ein qualitativer Unterschied.

Trotz des Invaliditätsschutzes innerhalb der BVV Tarife sehen wir aufgrund der deutlichen Einschnitte innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung ein erhebliches Bedürfnis, für unsere Versicherten das Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrisiko zusätzlich abzusichern.

Wir entwickeln daher zurzeit Zusatztarife, damit die Versicherten über den BVV diese Risiken kostengünstig und risikoadäquat absichern können.

5

Der BVV ist flexibler, als den meisten bekannt ist! Welche Möglichkeiten gibt es denn neben der „klassischen“ BVV-Rente?

Vielen Dank für diese Frage. In der Tat stellen wir bei unseren zahlreichen Kundeninformationen und Beratungsgesprächen fest, dass die Angebotspalette des BVV als Anbieter von erstklassigen Versorgungsleistungen innerhalb der betrieblichen Altersversorgung noch nicht vollständig wahrgenommen wird.

Zunächst bieten wir die von Ihnen erwähnte „klassische BVV Rente“ an. Hierbei handelt es sich um die seit fast 100 Jahren bewährte BVV Grundversorgung, die auf Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht. Daneben bieten wir Komplementärтарife an, um zusätzliches Altersruhegeld anzusparen – z.B. über die steuerlich geförderten Möglichkeiten der Entgeltumwandlung oder im Rahmen von „Riester-Renten“. Schließlich können auch die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers durch ein besonders attraktives Modell – mit Entgeltumwandlung kombiniert – zum Aufbau zusätzlicher Altersversorgung genutzt werden.

Unsere Produkte bieten daher die Möglichkeit, zielgerichtet ein persönliches Vorsorgekonzept ergänzend zur BVV – Grundversorgung zusammenzustellen. Demnächst werden wir auch weitere Risikotarife, die ich bereits erwähnt hatte, in unser Angebot aufnehmen. Damit ist der BVV für die Bedürfnisse seiner Versicherten auf der Angebotsseite vollständig ausgerüstet.

Hinzu kommt ein hervorragendes Beratungs-Know-how, das mit unseren provisions- und abschlusskostenfreien Tarifen eine exzellente Versorgung sichert. So hat gerade wieder die Zeitschrift **FINANZtest** in ihrer Mai-Ausgabe ausgeführt, dass „**die Garantierenten des BVV zu den höchsten**“ gehören.

Für die Unternehmen, auch dies ist wichtig, um als kompetenter Partner innerhalb der betrieblichen Altersversorgung zu gelten, bieten wir neben den Produkten für die Mitarbeiter zusätzliche Dienstleistungen an. Hierzu gehören die Rentenverwaltung sowie die komplette Auslagerung von Pensionsverpflichtungen. Dabei können wir aufgrund unserer Expertise sämtliche Fragestellungen – seien sie rechtlicher, steuerlicher, finanzieller oder IT-technischer Art – abdecken. Durch die Diversifikation unserer Angebotspalette sehen wir uns auf dem richtigen Weg für unsere Versicherten und die jeweiligen Mitgliedsunternehmen als kompetenter Dienstleister rund um alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung zu gelten.

„Herr Mühlenhoff, herzlichen Dank für das Gespräch!“

Thomas Mühlenhoff ist Rechtsanwalt und beim BVV verantwortlich für den Bereich Akquisition, Firmenkunden und Produkte.

Was interessiert Sie beim Thema Vorsorge? Herr Mühlenhoff und sein Team sind offen für all die Fragen und Anmerkungen, die Sie im Rahmen Ihrer Vorsorge haben. Gerne können Sie diese Punkte auch über mich an den BVV heran tragen. Das Gleiche gilt, wenn Ihnen spezielle Informationen fehlen oder Sie einen Beitrag des BVV im Rahmen Ihrer Betriebsratsarbeit wünschen.

Karin Ruck

Frühjahrstagung 2007 in Düsseldorf

Sigrid Betzen

Frühjahrstagung

Der Bundesvorstand und der Verbandsrat trafen sich am 10. und 11. Mai 2007 zur Frühjahrstagung in Düsseldorf. Auch anlässlich der Frühjahrstagung waren viele Gäste aus dem gesamten Bundesgebiet eingeladen.

Hauptpunkte der diesjährigen Frühjahrstagung waren in der gemeinsamen Sitzung der Verbands-gremien -Bundesvorstand und Verbandsrat – u.a. der Bericht aus den Häusern, die diversen, noch nicht abgeschlossenen Tarifverhandlungen sowie die Erfolge bei den diesjährigen Aufsichtswahlen.

Unter der Leitung der Bundesvorsitzenden Karin Ruck kamen zu-

nächst die Vertreter der verschiedenen Institute zu Wort. Wie immer wurde bei diesem Tagesordnungspunkt lebhaft diskutiert. Die unterschiedlichsten Probleme der einzelnen Institute wurden aufgezeigt. Insgesamt nahm dieser Tagesordnungspunkt mehrere Stunden in Anspruch.

Weiterer Diskussionspunkt waren die noch stets ruhenden Tarifverhandlungen im Volks- und Raiffeisenbankenbereich.

Der Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) rückt nicht von seinen Forderungen nach ertragsabhängiger Umwand-

lung der tariflichen Sonderzahlung (13. Gehalt) sowie der Aufstockung des leistungs- und ergebnisorientierten Gehaltsbestandteils ab.

In der gemeinsamen Sitzung wurde zudem angeregt diskutiert über die Tatsache, dass keineswegs von allen Instituten in diesem Bereich die vom AVR empfohlene Gehaltserhöhung von 2,3% gezahlt wird.

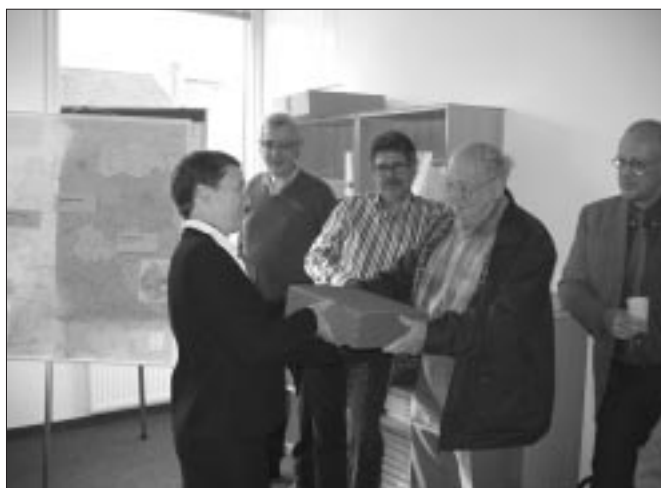
Nach einhelliger Meinung der Gremienmitglieder kann dieser ruhende Zustand der Tarifverhandlungen nicht hingenommen werden. Die Tarifparteien müssen zurück an den Verhandlungstisch. Eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im



Anekdoten zum Schmunzeln



Aufmerksame Zuhörer



Dank für langjährige Mitarbeit



Die Bundesvorsitzende erinnert

Bankensektor lehnten die Gremienmitglieder ab.

Ein weiteres Highlight der diesjährigen Tagung war die Aufsichtsratswahlen bei der SAP AG.

Der DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister – kandidierte erstmals bei den Aufsichtsratswahlen bei der SAP AG. Mit dem Spitzenkandidat des DBV Herrn Willi Burbach, Mitarbeiter bei der SAP AG, konnte ein herausragendes Ergebnis erzielt werden.

Der DBV konnte 100 Delegiertenstimmen auf sich vereinigen. Der CGM erzielte mit 74 Delegiertenstimmen den zweiten Gewerkschaftssitz. Die gemeinsame Liste „IG Metall / Verdi“ erhielt lediglich 16 Delegiertenstimmen.

Die Gremienmitglieder gratulierten unseren Spitzenkandidaten Willi

Burbach zu diesem Erfolg ganz herzlich.

Neue Geschäftsstelle

Zum Abschluss des 10. Mai wurden am späten Nachmittag die Gremienmitglieder und Gäste zu einem Sektempfang in die neuen Räumlichkeiten der Hauptgeschäftsstelle in Düsseldorf eingeladen.

Seit dem 1. Mai befindet sich der Sitz der Hauptgeschäftsstelle in der Oststraße 10 / Wehrhahn-Center.

Die Bundesvorsitzende begrüßte die Delegierten und Gäste und wies darauf hin, dass neben den Delegierten auch die Mitglieder des DBV jederzeit in den neuen Räumlichkeiten herzlich willkommen sind.

Anlässlich der Besichtigung der neuen Räumlichkeiten stellte die

Bundesvorsitzende auch die vom Vorstand beschlossenen neuen Regionalverbände einschließlich der jeweiligen Vorsitzenden und Stellvertreter vor.

Abschließend bekräftigte die Bundesvorsitzende, dass auf Grund der ständig steigenden Mitgliederzahl sowohl die Aufstockung an Personal als auch die Neuausrichtung der Regionalverbände notwendig waren, um den vermehrten Betreuungsaufwand zu bewältigen.



Small talk in den neuen Räumlichkeiten



Frau Frank zeigt ihren Arbeitsplatz



Feste soll man feiern...



...wie sie fallen

Regionalverbände des DBV



Einladung

Gemäß § 13 der Satzung des Deutschen Bankangestellten-Verbandes in Verbindung mit § 36 BGB geben wir bekannt, dass am 9. November 2007, ab 9.00 Uhr eine ordentliche Hauptversammlung in Hannover stattfindet.

zur ordentlichen Hauptversammlung in Hannover am 9. November 2007

Hotel Park Inn Hannover
Oldenburger Allee 1, 30659 Hannover
Telefon 0511 / 6155-0
www.rezidorparkinn.com

Die 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 2005 und 2006
- TOP 8** Neuwahlen:
 - a) Bildung eines Wahlvorstandes
 - b) Wahl der/des Bundesvorsitzenden
 - c) Wahl des Bundesvorstandes
 - d) Wahl des Verbandsrates
- TOP 9** Satzungsänderungen
- TOP 10** Beratung und Beschlussfassung über vorliegende Anträge
- TOP 11** 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 26.10.2007 der Hauptgeschäftsstelle, Oststr. 10, 40211 Düsseldorf, zuzuleiten (gem. § 13 der Satzung). Auch die Erteilung sog. Untervollmachten an Dritte oder weitere Mitglieder ist statthaft.

Das Formular – Sammelvollmacht – ist in der Hauptgeschäftsstelle postalisch per Fax oder Email (info@dbv-gewerkschaft.de) auf Anfrage abrufbar.

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 Oststr. 10, 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

Karin Ruck, *Bundvorsitzende*

Juni 2007

Anreise mit der Bundesbahn:

Ab ICE HBF Hannover mit der U-Bahn Linie 3 bis Station Oldenburger Allee (Gesamtfahrzeit 18 Minuten)

Von hier aus sehen Sie auf der linken Seite die Oldenburger Allee.

Anreise mit dem Auto:



Neue Beiträge ab Januar 2008

DBV auch weiterhin sensationell günstig

Warum die Anpassung?

Ob es uns gefällt oder nicht: Alles wird teurer. Dies gilt glücklicherweise nicht nur für die alltägliche Lebenshaltung, sondern dank Gewerkschaften wie uns auch für Löhne und Gehälter. Diejenigen, die dem Tarifvertrag des Privaten Bankgewerbes unterliegen, erhielten z.B. aufgrund der Tarifverhandlungen 2005 1% Gehaltserhöhung, September 2006 folgten weitere 3%, Dezember 2007 folgt noch eine von 1,5%. Alles in allem erhöhten sich die Gehälter (ohne Berücksichtigung von Einmalzahlungen und sonstigen tariflichen Leistungen!) also um nicht weniger als 6,11%. Auch in den nächsten Jahren werden wir weiter für Lohnerhöhungen kämpfen. Auch andere Bereiche, z.B. die Geno-Banken, erhielten Erhöhungen in ähnlicher Größenordnung.

Tariferhöhungen fallen nicht vom Himmel, sondern sind das Ergebnis harter und oft zäher Verhandlungen, die leider auch immer Kosten verursachen. Die bekannten „Tarif-Blättchen“ müssen vorbereitet und gedruckt werden. Reisekosten fallen an. Um die unterschiedlichen Modelle, die im Rahmen von Tarifverhandlungen diskutiert werden, zu entwickeln, zu prüfen und nachzurechnen, ist entsprechendes Fachpersonal erforderlich. Auch immer komplexere rechtliche und steuerliche Fragen sind zu beantworten. Das kostet Geld, und muss finanziert werden.

Rechtsschutz

Weitere Felder, die stetig steigende Kosten verursachen, sind Beratung und Vertretung unserer Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Themen. Früher war die juristische Betreuung oft nur bei Abmahnungen und Kündigungen aufgrund besonderer Vorkommnisse erforderlich. Heute sind Beratungen, z.B. für beabsichtigte Aufhebungsverträge oder komplexe Altersregelungen unser tägliches Brot. War früher ein Streitfall vor Gericht eher die Ausnahme, kann man sich heute wegen nahezu jedem Thema mit den Arbeitgebern vor dem Kadi wieder treffen: Selbst vermeintlich banale Diskussionen wie die Gestaltung der Zeugnisse sind manchem Arbeitgeber heute einen

Gerichtstermin wert. Auch das immer komplexere Sozialrecht, gerade für alle aktiven und künftigen Pensionäre ein wichtiges Thema, führt zu stetig steigendem Beratungsbedarf und Rechtsschutzfällen.

Alle Jahre wieder? Nicht bei uns!

Die Beiträge des DBV wurden in den letzten 15 Jahren nur ein einziges Mal, und damals auch nur geringfügig angepasst. Wir hatten sie bis 31.12.2005 garantiert. In den Jahren 2006 und 2007 kamen wir aufgrund steigender Mitgliederzahlen und Kosteneinsparungen noch recht gut zu recht, und konnten auf weitere Anpassungen verzichten. Dennoch besteht nunmehr durch die allgemeinen Kostenentwicklung die Notwendigkeit, unsere Beiträge zum 01.01.2008 wieder anzugleichen.

Die neue Beitragstabelle ist übersichtlicher!

Die neue Beitragstabelle orientiert sich weiterhin am Privaten Bankgewerbe. Aufgrund der hohen Anzahl von Austöcherungen, der Entwicklung bei den Genossenschaftsbanken sowie den immer wichtiger werdenden anderen Finanzdienstleistern haben wir in der neuen Beitragstabelle jedoch erstmalig auch Brutto-Gehälter hinterlegt. Mitarbeiter, die nicht (mehr) dem Tarifvertrag des Privaten Bankgewerbes unterliegen, werden künftig also viel schneller die für sie passende Beitragsstufe finden.

Die Anzahl der Sonderstufen wird mit der neuen Beitragstabelle reduziert. Bislang galten separate Stufen für Mitarbeiter in Altersregelungen und für Pensionäre: Künftig zahlen beide, ebenso wie Auszubildende; denselben, günstigen Beitrag von **3,- Euro**.

Auch für Teilzeitmitarbeiter wird der Beitrag transparenter und fairer: Bislang galt für Teilzeitkräfte mit einer Arbeitszeit von weniger als 50% ein reduzierter, für Teilzeitkräfte über 50% dagegen der volle Beitragssatz. Künftig wollen wir die Beiträge nur noch vom tatsäch-

lichen Einkommen abhängig machen. Nehmen Sie einfach die neue Beitragstabelle zur Hand, sehen Sie nach, wie hoch der Beitrag für Ihr Gehalt ist. Wer also z.B. 2.866,- Euro im Monat verdient, zahlt immer einen Beitrag von 11,- Euro monatlich. Dabei ist es egal, ob es sich um einen Mitarbeiter der Tarifgruppe 5 handelt, oder einen AT-Mitarbeiter mit niedrigem Teilzeitsatz. Es zählt nur noch das Einkommen.

Keiner macht's für weniger!

Die günstigste Gewerkschaft nach uns berechnet im Schnitt einen um 40% höheren Beitrag, die teuerste sogar einen um 150% höheren Beitrag. Trotz der neuen Staffel, die wir wieder für 12 Monate garantieren, bleiben wir also nach wie vor außerordentlich günstig und bezahlbar. Es zeigt sich also wieder einmal, dass gute Leistung und prompter Service keinesfalls teuer sein müssen.

Und Sie?

Wir sind die Gewerkschaft der Finanzdienstleister, die seit über 100 Jahren von Beschäftigten der Branche gemacht wird. Unsere Verwaltungskosten halten wir so niedrig wie möglich. Wir setzen hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre nur an den Stellen ein, an denen besondere Qualifikationen erforderlich sind, die Finanzdienstleister von Haus aus nicht mitbringen (z.B. Rechtsthemen). Alles andere wird bei uns durch ehrenamtliche Mitglieder gemacht. Das hilft nicht nur Kosten sparen, sondern sorgt auch für Basisnähe. Wir laden Sie ein: Machen Sie doch mit! Sprechen Sie doch einmal unsere Vertrauenspersonen in Ihrer Nähe oder unsere Hotline an, wie Sie uns unterstützen können! Jeder der möchte, ist eingeladen, sich und seine Ideen bei uns einzubringen.

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

Tarifvertrag GenoBanken – eine endlose Geschichte?!

I. Status Quo

Derzeit gibt es im GenoSektor 3 Tarifwelten:

- Arbeitgeber, welche den Abschluss der Privatbanken umgesetzt haben –
 - 3% Erhöhung ab 01. September 2006
 - 1,5% Erhöhung am 01. Dezember 2007
- Arbeitgeber, welche der Empfehlung des AVR gefolgt sind –
 - 2,3% Erhöhung der Tarifgehälter ab 01. September 2006 oder später
- Arbeitgeber, welche keine Erhöhung vorgenommen haben.

Das ist ein höchst unbefriedigender Zustand – eine Zwei-Klassen-Gesellschaft im Bankensektor – ein unerträgliches Tohuwabohu.

II. Knackpunkt

Die Forderung des AVR:

- das Variabilisierungsfenster bei der LEV auf 16 % des Jahresentgelts auszudehnen
- die Sonderzahlung des § 10 MTV ertragsabhängig zu stellen

Diese Forderung bedeutet nicht weniger, als dass nahezu drei Monatsgehälter zu Disposition gestellt werden.

III. Stellungnahme

Diese Forderungen sind absurd, unverschämt und durch nichts zu rechtfertigen. Weder die Entwicklung im Bankensektor noch die gesamtwirtschaftliche Aussicht, geben einer derartigen Forderung eine seriöse Plattform.

Die überwiegend phantastische wirtschaftliche Performance in der Branche ist auch und vor allem das Ergebnis einer tadellosen und durch Leistung überzeugenden Arbeit der Kolleginnen und Kollegen in den Instituten.

Für Institute, die sich nach wie vor in einer schwierigen wirtschaftlichen Situation befinden, bieten die bereits vorhandenen Öffnungsklauseln im Tarifvertrag genügend Möglichkeiten, aktiv gegenzusteuern.

Das Signal des DBV

Nein zu einem Gehaltsabschluss, der das unternehmerische Risiko ausschließlich auf den Mitarbeiter verlagert!!!

Ja zu ertragsabhängigen Lohnbestandteilen und damit zur Leistungsoptimierung – on top!!!

Die Gewerkschaft der Finanzdienstleister in der Commerzbank gut aufgestellt

Die in der Zentrale der Commerzbank Frankfurt beschäftigten DBV-Mitglieder sind mittlerweile zu einer beachtlichen Gruppe angewachsen.



Die meisten sind oder waren Mitglieder oder Ersatzmitglieder des Betriebsrats und waren früher bei ver.di organisiert.

Seit langem schwelende Konflikte im Betriebsratsgremium führten mit der Zeit zur Bildung einer Oppositionsgruppe, die der Politik der ver.di-Mehrheit kritisch gegenüber steht. Ende Juni 2004 wurde die Gruppe e.v.a. (ehrlich.vertrauenswürdig.alternativ.) gegründet, die im Dezember 2005 bei den vorgezogenen Wahlen zum Betriebsrat der Commerzbank Zentrale erstmals antrat und auf Anhieb 16 Prozent der Stimmen auf



sich vereinigen konnte. Der Liste e.v.a. fielen damit 5 Sitze in dem 33-köpfigen Gremium zu. Bei den Betriebsratswahlen wurde die offene Liste von e.v.a. grosszügig durch den DBV unterstützt.

Bereits im August 2004 nahm Sigrud Betzen, Geschäftsführerin des DBV, an einem Plenum der Gruppe e.v.a. in Frankfurt teil. Hierbei muss sie wohl einen guten Eindruck hinterlassen haben, denn in der Folgezeit sind viele e.v.a.-Mitglieder in den DBV eingetreten.

Seit der vergangenen Betriebsratswahl wächst die Anzahl der DBV-Mitglieder in der Commerzbank langsam aber stetig.

In den grössten Lokationen der Commerzbank Zentrale werden

seit Monaten Plakate der Aktion „Wir sind stärker als ich!“ des DBV aufgehängt.

Inzwischen ist der DBV auch durch einen offiziellen Vertreter auf den Betriebsversammlungen der Commerzbank Zentrale präsent. Der regelmäßige Tagesordnungspunkt „Die Gewerkschaft ver.di berichtet“ wurde auf Initiative der e.v.a.-Fraktion in „Die Gewerkschaften berichten“ umbenannt.

Die engagierten Betriebsräte der e.v.a.-Liste in der Commerzbank-Zentrale setzen sich zu allererst dafür ein, bei auftretenden Problemen zufriedenstellende Lösungen für die Kolleginnen und Kollegen zu finden.

„Sehr hohe Priorität hat eine transparente und ehrliche Betriebsratsarbeit“, betont Holger Kintscher, freigestelltes Betriebsratsmitglied der e.v.a.-Liste. „Eines unserer Hauptanliegen ist die Information der Mitarbeiter. Zum Beispiel erhalten die Be-

schäftigten von der e.v.a.-Fraktion per E-mail einen Bericht von jeder Betriebsversammlung. Dieser Rundbrief kommt bei den Mitarbeitern sehr gut an“, so Kintscher.

Natürlich ist e.v.a./DBV auch aktiv für flexible Arbeitszeiten und eine gerechte Lohnpolitik. Seit dem Jahr 2006 sind Christina Kaurisch und Eva Pfauntsch Mitglieder der Tarifkommission des DBV.

Auch der Spass kommt in der DBV-Gruppe nicht zu kurz. War schon die Wahlparty im Dezember 2005 ein grosser Erfolg, so wurde im vergangenen Sommer erstmals ein Sommerfest gefeiert. Ein besonderes Ereignis war die Besichtigung der Commerzbank Arena im Juli 2006,



also kurz nach der Weltmeisterschaft. Bei schönstem Sonnenschein liessen sich die DBV-Kollegen und ihre Gäste fast zwei Stunden durch die Heimspielstätte von Eintracht Frankfurt führen und konnten sich ein Bild machen von den Umkleidekabinen, den VIP-Logen und der Pressetribüne.

Wie es weitergeht? „Auf jeden Fall werden wir bei der nächsten Betriebsratswahl in drei Jahren wieder antreten“ sagt Ingrid Hegewald von der e.v.a.-Liste. Auch bei der Aufsichtsratswahl 2008 beabsichtigt der DBV, seine Kandidaten ins Rennen zu schicken.

(Ingrid Hegewald)

EU-Kommission

Versicherungsvermittlern droht Unwetter aus Brüssel

Der Ruf nach Transparenz bei der Bezahlung der Versicherungsvermittler und die Vorstellungen der EU-Kommission zum Wettbewerb im Industrieversicherungsgeschäft setzen die Courtage des Maklers unter Druck, konstatiert die „Zeitschrift für Versicherungswesen“, Heft 8/2007.

„Für die freien Vermittler zieht ein Unwetter heran“ schreibt Marc Surminski in der „Zeitschrift für Versicherungswesen“ (ZfV), „gegen dessen Folgen die EU-Vermittlerrichtlinie und die VVG-Novelle kleine atmosphärische Störungen sind“. Die im Entwurf des Versicherungsvertragsrechts (VVG) geforderte Transparenz ist primär kein Problem. Doch in einer wachsenden Zahl europäischer Länder hat diese Forderung die bisherige Bezahlung der freien Vermittler grundsätzlich in Frage gestellt.

Kritisch setzt sich zur Zeit auch die EU-Kommission mit der Bezahlung der freien Versicherungsvermittler auseinander. Sie sieht die Makler einem Interessenkonflikt ausgesetzt, da sie die Interessenwahrer der Versicherten seien, aber von den Versicherern bezahlt würden. Hans-Georg Jenssen, geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Verbandes Deutscher Versicherungsmakler (VDVM), befürchtet laut ZfV eine radikale Umkehrung dieser Verhältnisse nach dem Motto: „Wer die Suppe bestellt, bezahlt sie auch“. Das heißt, der Makler würde dadurch zum Honorarberater. Fällt das deutsche Provisionsabgabeverbot im Paragraphen 81 des Versicherungsaufsichtsgesetzes, was sowohl die Verbraucherzentrale Bundesverband (vzbv) als auch Professor Hans-Peter Schwintowski von der Humboldt-Universität Berlin fordern, ist der Schritt zur Honorarberatung jedenfalls nicht mehr weit.

Die Kommission spricht zwar vorläufig nur von einer Sektoruntersuchung des europäischen Industrieversicherungsmarktes. Was sie

genau bezweckt, wird sich erst am 7. September des laufenden Jahres zeigen, wenn der entsprechende Abschlussbericht vorgelegt wird. Doch die EU-Kommission könnte am Ende nichts weniger beschließen als die Abschaffung der Courtage des Maklers, so Surminski. „Und es scheint kaum jemand zu geben, der sie davon abbringen könnte“. Ob die normalen Makler, die vielfach der Ausschließlichkeit entstammen, damit wirtschaftlich überleben, steht auf einem anderen Blatt.

Außerdeutsche Beispiele

Beispiele aus Skandinavien, wo das Courtagemodell bereits abgeschafft worden ist, sind eher negativ. In Dänemark, wo die gesetzliche Umstellung auf die Honorarberatung zum 1. Januar 2006 erfolgte, ging die Zahl der Makler wie schon zuvor in Finnland um rund 50 Prozent zurück. In den USA gibt es zwar die Maklercourtage noch. Großmakler müssen allerdings deren Höhe offen legen und vom Kunden schriftlich abzeichnen lassen. Auch in Großbritannien und Irland gelten inzwischen verschärfte Transparenzregeln mit Blick auf die Maklercourtage.

Die baltischen Länder tendieren der ZfV zufolge zum Suppenmodell. Auch in Polen, Tschechien und Ungarn gebe es traditionell Vorbehalte gegen das Courtage-Modell. In Russland und der Ukraine sind laut ZfV entsprechende Gesetzesvorhaben auf den Weg gebracht worden. In einer holländischen Studie zur Lebensversicherung wird dem Makler sogar vorgeworfen, dass sich seine Beratung negativ auf die Qualität des gewählten Produktes auswirke. Der Kunde sei mit einem Makler schlechter bedient als ohne dessen Rat.

VVG-Reform

Beratungen ziehen sich in die Länge

Das parlamentarische Verfahren zur Reform des Versicherungsvertragsrechts verzögert sich „entgegen der

bisherigen Planung“, so der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) in einem Mitgliederrundschreiben von Anfang Mai. Der federführende Bundestags-Rechtsausschuss werde die VVG-Reform voraussichtlich am 20. Juni abschließend beraten. Mit der 2. und 3. Lesung des Gesetzes sei aber noch vor der Sommerpause zu rechnen. Die Beschlussfassung des Bundesrates erwartet der GDV für den 21. September des Jahres.

Hintergrund der Verzögerung sind wohl die umfassenden Nachbesserungswünsche, die sieben Herren und zwei Damen dem Rechtsausschuss des Deutschen Bundestags bei der öffentlichen Anhörung am 28. März präsentiert haben. Der Charme für den Gesetzgeber bei diesen von Versicherungswirtschaft, Richtern, Wissenschaftlern und Verbraucherverbänden geäußerten Vorschläge ist allerdings, dass sie sich vielfach gegenseitig ausschließen. Für die Verbraucherverbände geht der Gesetzgeber eher zu zimperlich vor. Den Vertretern der Versicherungswirtschaft geht alles viel zu weit. Als Kompromiss bietet sich daher an, das Gesetz weitgehend so zu verabschieden, wie es im Entwurf vorliegt.

Doch werden die Berichterstatter des Rechtsausschusses, also die Kümmerer der Parteien, die Wunsch- und Beschwerdelisten mit beigefügten Begründungen und teilweise sogar mit gesetzlicher Formulierungshilfe gemeinsam mit der Bundesregierung abarbeiten müssen. Deutlich vor Ende Juni rechnete daher schon kurz nach der 56. Sitzung des Rechtsausschusses am 28. März des Jahres keiner der Kümmerer der Koalitionsparteien in Berlin mit einer Verabschiedung des neuen Versicherungsvertragsrechts in 2. und 3. Lesung. Und so wird denn auch die geplante Informationsveranstaltung des GDV vom 31. Mai auf den 13. Juli in Frankfurt verschoben. Doch auch dann ist noch nicht alles gelaufen. Der Bundesrat könnte noch Nachbesserungen im Sinne der Versicherungswirtschaft verlangen.

BaFin

Flankenschutz für GDV und DAV

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat gut zu tun. Daran ändert auch nichts, dass Deutschland wieder auf Wachstumskurs liegt. Denn nichts stehe dem Verfall näher als die hohe Blüte, wie Jochen Sanio, Präsident der BaFin, die Jahrespressekonferenz seines Hauses am 14. Mai 2007 in Bonn einleitete. Die unkontrollierten Aktivitäten der Hedgefonds sind dabei seine größte Sorge. Als Beispiel führte er TCI The Children's Investment Fund an, der mit einem Anteilsbesitz von nur 1,7 Prozent ein großes europäisches Kreditinstitut wie ABN AMRO sturmreif geschossen habe. Auch die Hypothekenblase in den USA stimmt ihn nicht froh, zumal der BaFin keine Zahlen darüber vorliegen, wie stark auch deutsche Lebensversicherer davon betroffen sein könnten. Der Entwurf des Versicherungsvertragsgesetzes birgt ebenfalls Probleme. Denn der Konsolidierungsdruck auf die Lebensversicherer könnte dadurch größer werden, so Sanio, „zum Beispiel durch die Einführung von garantierten Rückkaufswerten auch für bestehende Versicherungsverträge und die geforderte Beteiligung der Versicherten an den stillen Reserven der Unternehmen“. Das ist Wasser auf die Mühlen des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV).

Doch mit der finanziellen Ausstattung der Branche zeigte sich der BaFin-Chef zufrieden. Die Lebensversicherer wären in der Lage, auch einen 35-prozentigen Rückgang der Aktienkurse zu verkraften, wie die aktuellen Stresstests der Aufsicht gezeigt hätten. Selbst ein noch stärkerer Rückgang wäre nur für wenige Unternehmen problematisch. Überzeugungsarbeit leisten aber musste die BaFin bei den Lebensversicherern, damit sie sich die Urteile des Bundesgerichtshofs zu den Mindestrückkaufswerten zu eigen machten. Denn verpflichtend

waren diese natürlich nur für die direkt beklagten Unternehmen. Nur drei Lebensversicherer hätten noch eigene Revisionsklagen beim BGH anstehen. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat bekanntlich am 12. Oktober 2005 mit drei Urteilen (Az.: IV ZR 162/03, IV ZR 177/03 und IV ZR 245/03) den Lebensversicherern Mindestrückkaufswerte verordnet. Was die Kartellsünder aus dem Bereich der Industrierversicherung anbetrifft, gab sich Sanio zugeknöpft. Aber dass er Milde walten lassen werde, sofern es dabei zu Verurteilungen von Vorständen kommen sollte, das wollte der Präsident der Finanzdienstleistungsaufsicht nicht versprechen.

Marsh Versicherungsmarkt-Report Preise für Industrierversicherung sinken weiter

Aggressive Konkurrenz sorgte im zweiten Halbjahr 2006 europaweit für niedrige Prämien der Industrierversicherer. Vor allem der deutsche Versicherungsmarkt zeichnete sich „durch großen Wettbewerbsdruck und sinkende Versicherungsprämien in beinahe allen Sparten aus“. Das sind Kernaussagen im aktuellen Versicherungsmarkt-Report für Europa, den Mittleren Osten und Afrika des Großmaklers Marsh GmbH. Und die Tendenz sinkender Prämien im Industrierversicherungsgeschäft hat sich Anfang des laufenden Jahres fortgesetzt. Bei den Erneuerungen bestehender Verträge zum 1. Januar „konnten wir fast durchgängig Prämienenkungen für unsere Kunden durchsetzen“, erklärt Gerd Kaiser, bei Marsh Deutschland und Österreich verantwortlich für die Platzierung von Risiken dieser Art. „Wenn keine Großschäden auftreten“, sei damit zu rechnen, dass der Markt weiterhin weich bleiben wird.

Neben den einheimischen Anbietern drängten immer mehr internationale Versicherer wie die auf den Bermudas beheimatete Versiche-

rungsgruppe Arch, die australische QBE, die spanische Mapfre oder der japanische Versicherer Mitsui Sumitomo auf den deutschen Markt. Das bedeutet neue Zeichnungskapazitäten, die den Wettbewerbsdruck erhöhen. Bei den Prämien für Sachversicherungen wurden in einigen Fällen Preisnachlässe von bis zu 30 Prozent registriert. Davon profitierten vor allem große Kunden sowie solche mit einem guten Risikomanagement. Die internationale Konkurrenz machte sich auch stark bei der D & O-Police, der Manager-Haftpflichtversicherung, bemerkbar. Dafür sorgten die Versicherer Dual und QBE als Neulinge auf diesem deutschen Markt. Ferner versuche AIG weiter aggressiv, Marktanteile zu erobern. Dagegen wehren sich natürlich die deutschen Platzhirsche Allianz, Gerling, Victoria und R+V. So sei das ohnehin bereits niedrige Prämienniveau in der D&O-Versicherung weiter gesunken, und zwar um bis zu zehn Prozent. Nur die Preise für Produkt-rückruf-Versicherungen gaben wie schon im vergangenen Jahr nicht weiter nach.



Zusätzliche Abfindung bei Verzicht auf Erhebung der Kündigungsschutzklage kann zulässig sein

BAG 31.5.2005, 1 AZR 254/04

Sozialplanleistungen dürfen zwar weiterhin nicht von einem Klageverzicht des Arbeitnehmers abhängig gemacht werden. Den Betriebsparteien ist es aber grundsätzlich nicht verwehrt, in einer ergänzend zum Sozialplan geschlossenen freiwilligen Betriebsvereinbarung eine zusätzliche Abfindung für den Fall vorzusehen, dass der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage verzichtet. Das gilt jedenfalls dann, wenn hierdurch das Verbot, Sozialplanleistungen von einem Klageverzicht abhängig zu machen, nicht umgangen wird.

Elternteilzeit kann frühestens mit Festlegung des Zeitraums der Elternzeit beantragt werden

BAG 5.6.2007, 9 AZR 82/07

Wer während der Elternzeit mit verringerter Arbeitszeit weiterarbeiten will, kann diesen Elternteilzeit-Anspruch frühestens geltend machen, wenn er bereits verbindlich festgelegt hat, für welchen Zeitraum er Elternzeit beansprucht. Der Arbeitgeber kann den Antrag nicht mit der Begründung ablehnen, dass der Arbeitsplatz nachbesetzt worden sei. Das gilt insbesondere, wenn er im Zusammenhang mit der Ankündigung der Elternzeit den Personalbestand durch eine unbefristete Neueinstellung dauerhaft erhöht hat.

Arbeitgeber müssen auch bei Kündigungen Diskriminierungsverbote des AGG beachten

ArbG Osnabrück 5.2.2007, 3 Ca 778/06

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist entgegen der in §2 Abs.4 AGG geregelten Ausnahme auch auf Kündigungen anwendbar. Die Bildung von Altersgruppen für die Sozialauswahl kann daher eine nach dem AGG unzulässige Alters-

diskriminierung darstellen. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitgeber kein berechtigtes betriebliches Interesse an der Alterszusammensetzung hat. Hierfür reicht nicht jedes wirtschaftliche Interesse aus.

Sozialauswahl und krankheitsbedingte Ausfallzeiten

BAG-Urteil vom 31.05.07 (2 AZR 306/06)

Nach §1 Abs. 3 Satz 2 KSchG sind in die soziale Auswahl Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

Zur Begründung eines solchen Interesses kann sich der Arbeitgeber nicht allein darauf berufen, der gekündigte Arbeitnehmer sei besonders krankheitsanfällig.

Die 1950 geborene, mit einem Grad von 50 schwerbehinderte Klägerin war seit 1991 als Wirtschaftshilfe in dem von der Beklagten unterhaltenen Krankenhaus beschäftigt. Sie war ursprünglich auf der Intensivstation mit Reinigungs- und Servicearbeiten befasst. Nach einem Herzinfarkt arbeitete sie seit 1999 in der Wäscherei des Krankenhauses. Sie wies seither erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. Die Beklagte beschloss Anfang 2004, die Wäschearbeiten von einem Drittunternehmen ausführen zu lassen und die Wäscherei zu schließen.

Nach Zustimmung des Integrationsamtes kündigte sie das Arbeitsverhältnis der Klägerin am 29. März 2004 fristgemäß. Mit ihrer Kündigungsschutzklage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung ua. mit der Begründung geltend gemacht, die Sozialauswahl sei fehlerhaft, weil die Beklagte die auf der Intensivstation beschäftigten Arbeitnehmer, insbesondere die sozial stärkere Frau N., nicht berücksichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Weiterbeschäftigung von Frau N. liege im berechtigten betrieblichen Interesse, weil die Klägerin hohe Krankheitszeiten aufweise. Dem ist der Zweite

Senat des Bundesarbeitsgerichts nicht gefolgt. Er hat deshalb das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit zur Aufklärung weiterer Streitpunkte an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Befristeter Arbeitsvertrag endet zum Jahresende: Arbeitnehmer können trotzdem Anspruch auf Jahressonderzahlung haben

BAG 28.3.2007, 10 AZR 261/06

Arbeitnehmer können auch dann einen Anspruch auf eine vom Arbeitgeber freiwillig gewährte Jahressonderzahlung haben, wenn ihr befristeter Arbeitsvertrag zum Jahresende ausläuft. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Jahressonderzahlung zumindest auch die in der Vergangenheit erbrachten Leistungen honorieren soll und nur für den Fall eine Rückzahlungspflicht besteht, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb des nächsten halben Jahres aus einem vom Arbeitnehmer zu vertretenden Grund endet.

Zwang zum Passivrauchen rechtfertigt Eigenkündigung des Arbeitnehmers – Arbeitsagentur darf keine Sperrzeit verhängen

Hessisches LSG, L 6 AL 24/05

Arbeitnehmer, die an ihrem Arbeitsplatz zum Passivrauchen gezwungen werden und deren Arbeitgeber keine Abhilfe schaffen, können das Arbeitsverhältnis kündigen, ohne Einbußen beim Arbeitslosengeld zu riskieren. Eine solche Eigenkündigung dient dem Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens und ist daher durch einen wichtigen Grund im Sinn von §144 Abs.1 SGB III gerechtfertigt. Das gilt unabhängig von der Intensität der Luftbelastung durch Tabakrauch oder der persönlichen Disposition des Arbeitnehmers.

Abmahnung – die rote Karte am Arbeitsplatz?

Mit einer Abmahnung signalisiert ein Arbeitgeber in der Regel, dass der Beschäftigte ein bestimmtes Verhalten künftig zu unterlassen habe. Andernfalls droht die Kündigung. Wer von seinem Vorgesetzten eine Abmahnung erhält, ist in aller Regel zunächst geschockt. Emotional fühlt er sich häufig ungerecht behandelt und empfindet das Handeln des Arbeitgebers als reine Schikane. Wichtig ist es deshalb ruhig zu bleiben und sich nicht zu unüberlegten Äußerungen oder Handlungen hinreißen zu lassen. Denn diese allein können den Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährden.

Die Abmahnung ist gesetzlich nicht geregelt. Abmahnungen werden vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber ausgesprochen, um etwaige Verstöße gegen Pflichten des Arbeitsvertrages oder Verhaltenspflichten zu sanktionieren. Dabei kommt der Abmahnung eine Rüge- und eine Warnfunktion zu. Stellt der Arbeitnehmer in Zukunft das vom Arbeitgeber bemängelte Verhalten nicht ab, kann es zum Ausspruch einer ordentlichen oder auch fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommen.

Häufige Fälle für Abmahnung sind das verspätete Erscheinen am Arbeitsplatz, die unterlassene Krankmeldung, das Nichteinhalten von Abgabeterminen, verbale Äußerungen gegenüber Vorgesetzten oder Kollegen sowie das Ablehnen von zugewiesenen Aufgaben.

Gegendarstellung

Auf eine Abmahnung kann der Arbeitnehmer auf verschiedene Weise reagieren. Grundsätzlich sollte der in der Abmahnung erörterte Vorgang genauestens reflektiert werden. Treffen die Vorwürfe zu oder lässt sich das Fehlverhalten im Tatsachenvortrag schnell widerle-

gen? Wenn die Vorwürfe nicht haltbar sind oder der Ausspruch der Abmahnung als unangemessen anzusehen ist, sollte eine Gegendarstellung erarbeitet werden.

Inhaltlich sollte die Gegendarstellung genau auf die Punkte der Abmahnung eingehen. Sie sollte kurz und präzise gefasst sein, da ein Ausschweifen eher nachteilig ist. In der Praxis hat sich gezeigt, dass anwaltlicher Rat bereits an diesem Punkt hilfreich sein und weitere Auseinandersetzungen ersparen kann.

Klagemöglichkeit

Eine zu Unrecht erteilte Abmahnung verletzt das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und behindert ihn im beruflichen Fortkommen. Deshalb besteht neben der Gegendarstellung auch die Möglichkeit, auf Entfernung der in der Personalakte befindlichen Abmahnung zu klagen.

Eine Klagfrist wie bei einer Kündigung existiert nicht. Zu lange darf aber nicht gewartet werden, da anderenfalls der Anspruch auf Entfernung der Abmahnung verwirkt wird. Die Verwirkung ist aber erst nach mehreren Monaten anzunehmen.

Aber auch wenn man keine Klage erhoben hat, ist die Abmahnung in der Regel spätestens nach zwei Jahren wieder ersatzlos aus der Personalakte zu entfernen. Der Arbeitnehmer kann nach Ablauf der zwei Jahre Einblick in seine Personalakte verlangen und so die Entfernung der Abmahnung überprüfen.

Taktisches Vorgehen

Immer vorausgesetzt, dass die Abmahnung tatsächlich unberechtigt war, kann die Abmahnung auch einen Aufhänger bieten, den Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis zu forcieren. Im Rahmen einer gerichtlichen Auseinandersetzung kann mit dem Arbeitgeber über die einvernehmliche Trennung verhandelt werden.

Ist der Arbeitnehmer aber auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses angewiesen, empfiehlt es sich, das Vorgehen genauestens abzuwägen. Eine Klageerhebung kann noch mehr Öl ins Feuer gießen und die Stimmung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusätzlich belasten. Möglicherweise sucht der Arbeitgeber nach weiteren Anlässen, die den Ausspruch erneuter Abmahnungen rechtfertigen und dann als Grundlage für eine Kündigung herangezogen werden.

Kündigt der Arbeitgeber tatsächlich und begründet die Kündigung unter anderem mit den zuvor ausgesprochenen Abmahnungen, so können die Abmahnungen im Rahmen der Kündigungsschutzklage angegriffen werden. Erweisen sich die Abmahnungen allein schon als rechtswirksam, so ist die darauf aufbauende Kündigung in aller Regel ebenfalls sozial ungerechtfertigt.

Eine Abmahnung ist kein Grund zur Panik, aber ein deutlicher Hinweis, Arbeitsverhalten und das Verhältnis zum Vorgesetzten zu prüfen.

Traumurlaub ade, weil der Chef plötzlich nein sagt?

Frage: Ich habe Anfang des Jahres meinen Urlaub eingereicht und von meinem Chef bewilligt bekommen. Nun muss eine Kollegin in diesem Zeitraum zur Kur. Darf mein Arbeitgeber den gewährten Urlaub widerrufen oder mich möglicherweise aus dem Urlaub zurückrufen?

Antwort: Grundsätzlich darf der Arbeitgeber sich nicht einseitig von der Bewilligung des Urlaubs lösen. Auch bei Personalengpässen kann Ihr Chef den Urlaub nicht einfach widerrufen. Nur in „echten Notfällen“, wenn Ihre Arbeitskraft zur Verhinderung des Zusammenbruchs des Unternehmens benötigt und das

Festhalten an der Urlaubsgewährung schlechthin unzumutbar wäre, ist der Arbeitgeber ausnahmsweise zum Widerruf berechtigt. Beharrt Ihr Vorgesetzter darauf, dass Sie Ihren Urlaub zurückziehen, können Sie Ihre Ansprüche mit gerichtlicher Hilfe durchsetzen.

Wenn Sie eine gerichtliche Auseinandersetzung vermeiden wollen, können Sie mit Ihrem Arbeitgeber einen Verzicht auf den bewilligten Urlaub vereinbaren. Sie sollten dann aber darauf bestehen, dass der Arbeitgeber Stornogebühren für Flüge, Hotels etc. und gegebenenfalls andere anfallende Kosten trägt.

Ein Arbeitgeber hat übrigens auch keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer seinen bereits angeordneten Urlaub abbricht oder unterbricht. Nur in unvorhersehbaren Notsituationen, die die Weiterbeschäftigung des im Urlaub befindlichen Arbeitnehmers zwingend erfordern, wird der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer die Rückkehr aus dem Urlaub verlangen können.

Selbst eine Vereinbarung, im Bedarfsfalle den bewilligten Urlaub abzubrechen und die Arbeit wieder aufzunehmen, ist rechtsunwirksam. Sie dürfen als Arbeitnehmer Ihre Urlaubszeit selbstbestimmt nutzen. Dies ist nicht gewährleistet, wenn Sie ständig mit dem Abbruch Ihres Urlaubs rechnen müssen. Als Arbeitnehmer sind Sie auch nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber Ihre Urlaubsanschrift mitzuteilen.

Der Arbeitnehmer darf nicht auf seinen Urlaub gegen Entschädigung verzichten (Ausbezahlung des Urlaubes). Eine solche Vereinbarung verstößt gegen europäisches Recht und ist unwirksam, da der Anspruch auf bewilligten Urlaub ein bedeutsamer Grundsatz des Gemeinschaftsrechts ist.

Arbeitnehmer sollten auch beachten, dass die Bindung wechselseitig ist. Auch sie haben keinen Anspruch auf Neuzuteilung des Urlaubs, sollten sich ihre Urlaubswünsche verändern. Sie sind an die Bewilligung gebunden und dürfen diese nicht einseitig widerrufen.

mit freundlicher Genehmigung

*Pflüger Rechtsanwälte GmbH
Kaiserstrasse 44
60329 Frankfurt am Main
Telefon +49 69 242689-0
Telefax +49 69 242689-11*

Erste Änderungen am AGG in Kraft getreten

Am 12. 12. 2006 ist die erste Gesetzesänderung zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Kraft getreten.

Bereits das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde in einem Artikelgesetz, dem „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“, verkündet. Nun erfolgte die erste Nachbesserung an dem vieldiskutierten AGG. Ganz versteckt finden sich die Änderungen in Art. 8 des Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze.

Die erste Änderung

In § 10 AGG (Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters) werden die Ziffern 6 und 7 aufgehoben.

Nach § 10 Ziff. 6 AGG a.F. war eine Ungleichbehandlung bei Berücksichtigung des Kriteriums „Alter“ in der Sozialauswahl bei der betriebsbedingten Kündigung gerechtfertigt.

§ 10 Ziff. 7 AGG hatte die Ungleichbehandlung bei individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen zur Unkündbarkeit wegen des Alters gerechtfertigt.

Beide Ausnahmen wurden nun gestrichen, weil das Gesetz nach § 2

Abs. 4 AGG auf Kündigungen keine Anwendung findet, als für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Gemäß § 1 KSchG ist das Alter als Auswahlkriterium im Rahmen der Sozialauswahl zu berücksichtigen.

Problematisch ist dies insofern, als § 2 Abs. 4 AGG nach der Rechtsprechung des EuGH europarechtswidrig ist und somit von den Gerichten nicht angewendet werden darf.

Die zweite Änderung

In § 20 AGG wird in Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 3 das Kriterium der Weltanschauung gestrichen. Da die Weltanschauung in § 19 AGG nicht als Benachteiligungskriterium aufgelistet ist, war die Auflistung bei den Ausnahmetatbeständen in § 20 AGG insofern überflüssig. Damit wurde mit der Streichung des Merkmals „Weltanschauung“ an dieser Stelle lediglich ein redaktioneller Fehler korrigiert.

Änderungen im Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und im Sozialgerichtsgesetz (SGG)

§ 11 Abs. 1 S. 6 ArbGG, der in seiner ursprünglichen Fassung den Antidiskriminierungsverbänden die Stellung als Bevollmächtigter einräumte, wird aufgehoben. Dagegen dürfen Antidiskriminierungsverbände nach § 23 AGG im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren ohne Anwaltszwang lediglich als „Beistände“ Benachteiligter auftreten. Eine entsprechende Korrektur redaktioneller Fehler wird mit der Aufhebung von § 73 Abs. 6 Satz 5 und 6 SGG vorgenommen.

Weitere Änderungen betreffen das Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz.

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
Borngasse 9
04774 Dahlen
Tel.: 03 43 61 / 68 783
Fax: 03 43 61 / 68 784
Mobil: 0172 / 37 02 983
hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de**

**Geschäftsstelle Nord
Gundelrebe 8
30655 Hannover
Tel.: 0511 / 8 97 83 12
Fax: 0511 / 8 97 83 79
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
Daiserstr. 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 Grundwehrendienstleistende
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**