

Ausgabe 1/2008

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

JAV Wahl

**Regionalverband
Süd-West**

Frühjahrstagung

Seminare



Grüße aus Düsseldorf

Der Erfolg muss zuerst
in der Idee geboren werden,
wie alles, was von Menschen
je geschaffen wurde!



**Gut
vernetzt
mit
DBV**

www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
▶ Der Regionalverband Süd-West - Interview	2-3
▶ Frühjahrstagung 2008 in Köln	4
▶ Recht	5-7
▶ Seminare	8-9
▶ Rechtsprechung	10-12
▶ Versicherungen	13-14
▶ Alles Öffentlich? - Global?	15
▶ Organisation	16

JAV Wahl – *aktuell*

*Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Betriebsräte,*

die regelmäßigen Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stehen wieder vor der Tür. Zusammen mit dem Betriebsrat kümmern sich diese Vertretungen um die jungen Arbeitnehmer und Azubis. Doch wie geht eine solche Wahl vonstatten?

Wenn Sie Hilfe zum Wahlverfahren benötigen – melden Sie sich. Unsere Mitarbeiter in der Geschäftsstelle und in den Regionalverbänden stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Eine *Formularmappe* haben wir für Sie vorbereitet!

Tel.: 0211 / 3694558
mail: info@dbv-gewerkschaft.de



Unsere Tarifkommissionen

PRIVATES BANKGEWERBE

SZUKALSKI Stephan – Verhandlungsführer
BEESE Ute
BETZEN Sigrid
FEIKES Ulla
GAMBINO Giulio
HEINRICH Norbert
MACHON Udo
RUCK Karin

VOLKS- UND RAIFFEISENBANKEN

BUFF Heinz – Verhandlungsführer
ALBRECHT Thomas
BENTERBUSCH Heinz Norbert
BETZEN Sigrid
BRAUNE Waltraud
BURSKI Friedhelm
HINKE Norbert
WITTINGER Helmut

VERSICHERUNGSGEWERBE

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

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

Druck:

Druckerei Rechtsverlag
Hötzel, RFS & Partner GmbH
Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
Tel.: 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.

Unsere neu gewählten Aufsichtsräte seit der Hauptversammlung im November 2007

1. HypoVereinbank AG



◀ **Giulio Gambino**

Gewerkschaftsmandat

Michael Voss

Angestelltenmandat

Panagiotis Sfeliniotis

Angestelltenmandat

2. dwpbank-Gruppe



◀ **Christoph Ulm**

Gewerkschaftsmandat

5. Deutsche Bank AG



◀ **Karin Ruck**

Gewerkschaftsmandat



◀ **Wolfgang Böhr**

Gewerkschaftsmandat



◀ **Henriette Mark**

Angestelltenmandat

3. Oldenburgische Landesbank



◀ **Jörg Thöle**

Gewerkschaftsmandat

6. Deutsche Bank PGK AG



◀ **Karin Ruck**

Gewerkschaftsmandat

Heiner Birnstiel

Angestelltenmandat

4. Berliner Volksbank eG



◀ **Heinz Buff**

Gewerkschaftsmandat

Christian Schulz

Gewerkschaftsmandat

7. Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG



◀ **Thomas Albrecht**

Angestelltenmandat

Der Regionalverband Süd-West

Der Regionalverband Süd-West entspricht eigentlich dem Bundesland Baden-Württemberg. Wir sind damit zwar von der Fläche her ein relativer großer Regionalverband, die Mitgliederzahlen halten sich aber doch noch in Grenzen.

Der DBV war ursprünglich schwerpunktmäßig in Düsseldorf und München aktiv, Baden-Württemberg kam erst später dazu. Dafür können wir aber von uns behaupten, ein stetiges Mitgliederwachstum zu verzeichnen.

Geführt wird der Regionalverband Süd-West von mir und meinem Stellvertreter, Heinz Bonning von der Volksbank Durlach.

Unsere Aufgabe ist es, der erste Ansprechpartner für Sie zu sein. Dabei können wir natürlich keine Rechtsberatung geben; dafür haben wir unsere Juristen, die das ja auch ganz ausgezeichnet machen. Aber meist braucht man nicht gleich einen Rechtsanwalt, sondern es drückt halt irgendwo der Schuh, man fühlt sich ungerecht behandelt, man hat ein oder zwei Fragen oder braucht zum Beispiel die Unterstützung bei der Vorbereitung von Wahlen oder Betriebsversammlungen. Und hier kommen Herr Bonning und ich ins Spiel. Wir beantworten gerne Ihre Fragen, diskutieren mit Ihnen über Situationen, die Sie geärgert haben und helfen Ihnen bei Ihrer Gewerkschafts- oder Betriebsratsarbeit. Dafür stehen wir Ihnen telefonisch, per Mail oder Fax und natürlich auch persönlich zur Verfügung. Aber bitte denken Sie dabei daran, dass wir dies ehrenamtlich tun und selbst voll berufstätig sind. Deshalb kann es schon mal sein, dass ein Mail etwas dauert oder ein Rückruf erst am Abend erfolgt – aber die Antwort kommt, das versprechen wir.

Eigentlich will ich mich bei allen Mitgliedern des Regionalbereichs mindestens zwei mal im Jahr melden, um Kontakt zu halten, bzw. aufzubauen.

en. Leider klappt das bisher nicht so ganz, mir fehlt schlicht die Zeit. Aber ich baue da auf Ihre Unterstützung: Melden Sie sich bei mir und fordern Sie mich, dann regelt sich das ganz von alleine.

Mir schwebt auch vor, dass wir uns in unregelmäßigen Abständen zu einer Art Stammtisch treffen. Ohne Verpflichtung, wer Zeit hat kommt. Aber das scheitert bisher am richtigen Ort. Was für den einen günstig liegt, bedeutet für den anderen eine unzumutbare Belastung. Wenn Sie aber in Ihrer Stadt oder Region einen Stammtisch veranstalten, dann komme ich gerne dazu und unterstütze auch gerne bei den Vorbereitungen.

Ich sehe unseren Regionalbereich in der Zukunft als Netzwerk für die Mitglieder. Wer Probleme hat, findet hier die Lösung – eine oder einer der Kolleginnen und Kollegen wird schon mit der jeweiligen Situation Erfahrungen gemacht haben und Hilfe anbieten können. Sie brauchen eine Betriebsvereinbarung? Warum nicht bei den anderen DBV'lern nachfragen, vielleicht gibt es ja das passende Muster.

Auf diese Art soll der Regionalbereich Verbindung zur Hauptgeschäftsstelle sein und gleichzeitig Ihnen die Arbeit vor Ort erleichtern.

Ganz nach dem Motto:



**Wir
ist
stärker
als ich!**

Vorgestellt:



**Friedhelm
Burski**

Geboren am 23. Oktober 1959 in Unterriexingen/jetzt Markgröningen, Kreis Ludwigsburg (Ba-Wü)

Familienstand: verheiratet

Beruf:

nach 12 Jahren bei der Bundeswehr und einer Ausbildung zum Verwaltungsfachangestellten inzwischen Bankangestellter

Funktion in der Bank:

Filialleiter, Betreuung vermögender Privatkunden, Betriebsratsvorsitzender

Eintritt in die Bank:

Nach einer kurzen Phase bei der damaligen Bayerischen Vereinsbank (1989 – 1993) bin ich seit dem 01.04.1993 durchgehend bei der Raiffeisenbank Brenztal eG beschäftigt.

Welchem Beruf würden Sie – ausgenommen dem jetzigen – gerne nachgehen?

Ich fühle mich bei der Bank sehr wohl, aber wenn es damals nicht dringende familiäre Gründe gegeben hätte wäre ich sicherlich bei der Bundeswehr geblieben – und dann bald in Rente!

Welche Eigenschaften schätzen Sie bei Kollegen / -innen?

Ehrlichkeit und Verlässlichkeit. Es gibt für mich nichts Schlimmeres, als angelogen zu werden oder wenn jemand unzuverlässig ist. Ich möchte meinen Kollegen /-innen vertrauen können. Das schafft für mich die richtige Atmosphäre zum Arbeiten.

Welche Qualitäten schätzen Sie bei Vorgesetzten?

Führen durch Vorbild! Die Vorgesetzten, die sich im fachlichen und vor allem im zwischenmenschlichen Bereich vorbildlich benehmen, sind für mich gute Vorgesetzte. Leider ist das eine aussterbende Spezies. Die meisten schauen nur nach ihrem persönlichen Vorteil, nach ihren Chancen - danach, was ihnen nutzt.

Warum sind Sie in einer Gewerkschaft?

Ich habe schon während meiner Bundeswehrzeit versucht, den Schwächeren zu helfen. Denen wurde es da nämlich oft wirklich schwer gemacht. In den Banken ist es nicht viel anders. Deshalb ist es wichtig, sich zu organisieren. „Gemeinsam sind wir stark“ – dieser Leitsatz des DBV steht dafür, dass wir uns nur in der Gruppe gegen die Macht der Unternehmer und gegen die mächtigen Fehler der Unternehmer schützen können.

In welcher europäischen Stadt würden Sie gerne leben?

Mich zieht es überhaupt nicht aus Deutschland raus. Wir haben hier so schöne Flecken, da ist für jeden etwas dabei. Ich träume immer davon, mal wieder in Iserlohn zu sein. Da hatte ich meine schönsten Jugenderlebnisse – aber ich habe keine Ahnung, wie es da heute aussieht.

Ihre Hobbys?

Für Hobbies braucht man Freizeit. Da ich leider keine Freistellung als Betriebsrat habe, bleibt doch einiges an Betriebsratsarbeit für den Abend oder das Wochenende übrig. Und beim DBV bin ich ja auch im Verbandsrat, in der Tarifkommission Geno-Banken und Vorsitzender des Regionalverbands Süd-West. Das kostet schließlich auch Zeit. Außerdem bin ich noch als „Ehrenamtlicher Richter“ beim Arbeitsgericht in Aalen eingesetzt. Das spielt sich zwar in der Arbeitszeit ab, aber es kostet Zeit, die man doch nacharbeiten muss. Was dann noch an Freizeit bleibt, das verbringe ich am liebsten mit meiner Frau gemütlich auf der Terrasse.

Ihr Motto?

Ein Motto habe ich eigentlich nicht. Ich versuche, das Leben so zu nehmen, wie es ist. Aber der Satz „Gemeinsam sind wir stark“, der gefällt mir sehr gut. Das könnte ein Motto für mich sein.

Frühjahrstagung 2008 in Köln



Bundesvorstand und Verbandsrat trafen sich am 15. und 16. Mai 2008 zur Frühjahrstagung in Köln. Auch anlässlich der Frühjahrstagung waren viele Gäste aus dem gesamten Bundesgebiet eingeladen.

Beide Gremien wurden anlässlich der Hauptversammlung im November 2007 neu gewählt (wir berichteten). In dieser neu gewählten Konstellation trafen sich die Gremien nun zum ersten Mal.

Bereits am Vormittag des 15. Mai 2008 stellten die beiden großen Tarifkommissionen des privaten Bankgewerbes sowie des Genossenschaftssektors in getrennten Sitzungen ihre jeweiligen Forderungskataloge auf.

Hauptpunkte der diesjährigen Frühjahrstagung waren in der gemeinsamen Sitzung der Verbandsgremien – Bundesvorstand und Verbandsrat – u.a. der Bericht aus den Häusern, die noch nicht abgeschlossenen Tarifverhandlungen im Genossenschaftssektor sowie die herausragenden Erfolge bei den diesjährigen Aufsichtsratswahlen. Der DBV kann

in diesem Jahr bereits 12 neu gewählte Arbeitnehmervertreter verzeichnen, denen wir an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich gratulieren möchten.

Unter der Leitung der Bundesvorsitzenden Karin Ruck kamen zunächst die Vertreter der verschiedenen Institute zu Wort. Wie immer wurde bei



diesem Tagesordnungspunkt lebhaft diskutiert. Die unterschiedlichsten Probleme der einzelnen Institute wurden aufgezeigt.

Weiterer Diskussionspunkt waren die anstehenden Tarifverhandlungen im Volks- und Raiffeisenbankenbereich. Nach einer ruhenden Phase von zwei Jahren werden die Verhandlungen nun am 20. Mai 2008 fortgesetzt.

Zum Abschluss des 16. Mai wurden die Gremienmitglieder und Gäste zu einem Sektempfang eingeladen. Anlass hierfür war der 114. Geburtstag unseres Verbandes.



Auch für die norisbank GmbH ist der „betriebsratslose Zustand“ beendet.

Ein Beitrag von Wolfgang Ermann - DBV-Mitglied in Nürnberg

Zwei Jahre nachdem bekannt wurde, dass die Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG die norisbank von den „Genossen“ erwirbt, hat der betriebsratslose Zustand ein glückliches Ende. Die lange Wartezeit lag jedoch nicht darin begründet, dass die norisbank die Bildung von Betriebsräten ablehnte, ganz im Gegenteil, da das neue Unternehmen ohne „eigene“ Mitarbeiter startete und nach und nach Leiharbeiter durch Festanstellungen ersetzte, wollte man die Wahlen erst durchführen, sobald Kontinuität in der Belegschaft herrscht.

Die norisbank hat ihr bisher rein deutsches Filialnetz in sechs Betriebe unterteilt. In allen sind inzwischen die Wahlen abgeschlossen.

Wir gratulieren den neu gewählten Amtsträgern herzlich!

Die Monitoringkommission zur Überwachung der Umsetzung des Haustarifvertrags trifft sich regelmäßig mit der Geschäftsleitung der norisbank (HTV der norisbank sieht vor, dass monatlich rd. 30 % der Gehaltssumme entsprechend des Unternehmenserfolgs nach einem Vertriebspunktesystem ausge-

kehrt werden). Bei diesen Treffen werden der aktuelle Geschäftsgang, die Belastung der Mitarbeiter in den Filialen z.B. durch Umstellung der EDV-Systeme und die Bonusentwicklung innerhalb der Belegschaft intensiv erörtert.

Die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter optimal zu vertreten ist unser Ziel. Gerne unterstützen wir Sie, die neu gewählten Betriebsräte und Mitarbeiter vor Ort, in allen Fragen, die in einem neuen Betrieb und einem neuen Betriebsratsgremium auftauchen. Bitte berichten Sie uns auch Ihre örtlichen Erfahrungen, sei es mit dem Vergütungssystem oder auch anderen für Sie wichtigen Themen. Getreu unserem Motto: „... mit uns ist mehr für Sie drin!“ sprechen Sie uns bitte an, wir haben immer ein Ohr für Ihr Anliegen und unterstützen unbürokratisch:

- Karin Ruck,
Leiterin Tarif- und Monitoringkommission
- Sigrid Betzen und Martin Mauracher
in der Geschäftsstelle des DBV

(alle zu erreichen über 0211/3694558 oder per mail: info@dbv-gewerkschaft.de)

Überwachung von Mitarbeitern

von Jon Heinrich

Versteckte Kameras, Detektiveinsätze, Überwachungsprotokolle - durch den Fall Lidl ist das Thema Mitarbeiterkontrolle wieder einmal in die Schlagzeilen geraten.

Streitpunkt ist die Frage, wie weit ein Arbeitgeber gehen darf und womit Arbeitnehmer rechnen müssen. Gibt es einen Betriebsrat, kann dies erhebliche Auswirkungen auf die Befugnisse des Arbeitgebers haben.

Was darf der Arbeitgeber?

Es gibt viele Gründe für ein Unternehmen, Überwachungsmaßnahmen zu ergreifen: Abschreckung und Verhinderung von Diebstählen, Einhaltung der betrieblichen Ordnung, Kontrolle von Fleiß und Arbeitsleistung der Mitarbeiter.

Dem Wunsch des Arbeitgebers auf Kontrolle und Überwachung seiner

Angestellten steht das im Grundgesetz verankerte Persönlichkeitsrecht jedes einzelnen gegenüber, das Recht auf Achtung seiner Menschenwürde und auf Entfaltung seiner individuellen Persönlichkeit.

Jede Überwachungsmaßnahme kann eine Behinderung bzw. Einschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts betroffener Arbeitnehmer sein. Wie die Arbeitsgerichte in einer

Vielzahl von Entscheidungen festgestellt haben, ist eine Kontrollmaßnahme deshalb nur dann erlaubt, wenn ein zulässiges Interesse des Arbeitgebers hieran besteht, es keine aus Arbeitnehmersicht mildere Maßnahme gibt und diese dem Anlass angemessen ist; es darf nicht mit Kanonen auf Spatzen geschossen werden.

Häufig argumentieren Arbeitgeber, sie wollen mit Kameraüberwachung Diebstähle verhindern oder aufklären. Ob dies als Rechtfertigung ausreicht, hängt nach Auffassung der Arbeitsgerichte davon ab, ob ein konkreter Verdacht vorliegt: fehlt in einer Kasse wiederholt Geld, kann die gezielte Installation zweier verdeckter Kameras zur Aufklärung des Diebstahls und Überführung der Mitarbeiterin zulässig sein (Bundesarbeitsgericht, Az.: 2 AZR 51/02). Die flächendeckende Kameraüberwachung von Arbeitsplätzen "aufs Geratewohl" ist dagegen im Regelfall nicht erlaubt.

Etwas anderes gilt aber zumindest für die offene Kameraüberwachung in frei zugänglichen Räumen, z.B. Verkaufsfächen in Supermärkten und Kaufhäusern oder im Kundenbereich von Banken. Hier wird allgemein ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers an der Verhinderung von Straftaten durch Kunden anerkannt; Mitarbeiter müssen zudem in diesen Bereichen damit rechnen, dass es Überwachung gibt und können sich entsprechend darauf einstellen. Strenger sind die Gerichte, wenn die Überwachung ohne Wissen der Mitarbeiter durch verdeckte Kameras geschehen soll. Dies ist in der Regel nur erlaubt, sofern eine - für Arbeitnehmer weniger einschneidende - offene Kameraüberwachung nicht Erfolg versprechend ist.

Der Einsatz von Kameras oder Detektiven mit dem Ziel, private Angelegenheiten von Arbeitnehmern wie persönliche Beziehungen, politische Ansichten usw. herauszufinden, wäre dagegen bereits deshalb unzulässig, weil den Arbeitgeber die Privatsphäre seiner Angestellten grundsätzlich nichts angeht und deshalb kein schützenswertes Interesse an der Überwachung vorliegt.

Führt ein Arbeitgeber unzulässige Überwachungsmaßnahmen durch und deckt hierdurch Fehlverhalten von Mitarbeitern auf, sind die so gewonnenen Beweise vor Gericht wertlos. So hat das Hessische Landesarbeitsgericht die fristlose Kündigung einer Bäckereimitarbeiterin für unwirksam erklärt, die gegenüber Kollegen ihre Arbeitgeberin als "faules Biest" bezeichnet hat. Die Arbeitgeberin erfuhr hiervon nur durch Aufzeichnungen einer Überwachungskamera, in die ohne Wissen der Mitarbeiter ein Mikrofon installiert war. Die gekündigte Mitarbeiterin durfte nach Auffassung des Gerichts zu Recht davon ausgehen, dass ihre Äußerung vertraulich war (LAG Hessen, Az.: 2 Sa 872/01).

Rechte des Betriebsrats

Der Betriebsrat, aber auch der Arbeitgeber sind nach § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichtet, die freie Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmer im Betrieb zu schützen. Hierzu zählt insbesondere auch der Schutz vor unerlaubten Eingriffen in die Privatsphäre.

Sofern es einen Betriebsrat gibt, hat dieser gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG über technische Überwachungseinrichtungen aller Art mitzubestimmen. Der Arbeitgeber darf

solche Überwachungsgeräte deshalb erst nach Zustimmung des Betriebsrats einführen, ihre Nutzung festlegen oder, sofern solche Einrichtungen bereits vorhanden und in Betrieb genommen sind, ihre Nutzung ändern.

Mitbestimmungspflichtig sind nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG sämtliche technischen Anlagen, die Rückschlüsse auf das Verhalten oder die Leistung von Arbeitnehmern zulässt. Mitbestimmungspflichtig sind neben Kameras, Tonbandaufnahmen und der Erfassung von Telefondaten auch Einrichtungen zur automatischen Arbeitszeiterfassung, die Einführung persönlicher Codenummern für Fotokopierer, biometrische Zugangskontrollen, die automatisierte Registrierung des E-Mail-Verkehrs, Software zur Überwachung der Nutzung von PCs.

Dabei kommt es entgegen der Auffassung vieler Unternehmen nicht darauf an, ob eine Überwachung von Mitarbeitern durch die Maßnahme vordergründig beabsichtigt ist. Auch die Einführung von Überwachungskameras in einem Supermarkt, die nach dem Willen des Unternehmens nur der Aufklärung von Diebstählen durch Kunden dienen, ist mitbestimmungspflichtig, wenn neben diesem erklärten Hauptziel die Überwachung von Mitarbeitern zumindest objektiv möglich ist, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber diese Möglichkeit auch tatsächlich nutzt.

Überwachungsmaßnahmen, die nicht durch automatisierte, technische Einrichtungen vollzogen werden, können nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig sein. So darf ein Unternehmen systematische Zugangs- oder Taschenkontrollen bei Mitarbeitern und die

regelmäßige Durchführung von Testkäufen nur mit Einwilligung des Betriebsrats einführen.

Im Einzelfall geht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats sogar über die Grenzen des eigenen Betriebsgeländes hinaus. Will ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter etwa in einen Kundenbetrieb schicken, in dem diese sich einer biometrischen Zugangskontrolle (Fingerprint-Scanner) unterziehen müssen, ist dies nur mit Zustimmung des Betriebsrats erlaubt (Bundesarbeitsgericht, Az.: 1 ABR 7/03). Es liegt dann am Arbeitgeber, die mit dem Betriebsrat getroffene Vereinbarung gegenüber dem Kundenbetrieb durchzusetzen.

Stimmt der Betriebsrat einer Maßnahme nicht zu, darf der Arbeitgeber nicht tätig werden, sondern kann allenfalls versuchen, die Zustimmung von der Einigungsstelle ersetzen zu lassen. Werden die Beteiligungsrechte des Betriebsrats missachtet, kann das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrats dem Arbeitgeber die Durchführung der Überwachung unter Androhung von Ordnungsgeld untersagen.

Sonderfall Detektiveinsatz

Sehr umstritten ist die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Unternehmen Detektive auf Mitarbeiter ansetzen darf und ob hierfür die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich ist.

Setzt ein Arbeitgeber gezielt im Einzelfall einen Privatdetektiv auf einen bereits verdächtigten Mitarbeiter an, um Beweise für dessen Arbeitspflichtverletzungen zu gewinnen, ist dies im Normalfall unbedenklich.

Da der Einsatz von Detektiven mit hohem Aufwand und Kosten verbunden ist, wird ein Unternehmen aber im Normalfall nur dann zu diesem Mittel greifen, wenn einfachere oder billigere Überwachungsmaßnahmen nicht möglich sind. Dies ist z.B. bei der Überwachung von Außendienstmitarbeitern der Fall, die nicht den üblichen betrieblichen Kontrollmaßnahmen unterliegen. Auch der Nachweis, dass die Krankschreibung eines Mitarbeiters nur vorgeschoben ist und der Mitarbeiter während des Krankheitszeitraums für ein anderes Unternehmen arbeitet, wäre auf anderem Wege nur schwer nachweisbar.

Eine Zustimmung des Betriebsrats ist nicht nötig, da es sich um eine mitbestimmungsfreie Einzelmaßnahme handelt.

Setzt ein Unternehmen dagegen Detektive generell und auch ohne vorherigen konkreten Verdacht gegenüber Mitarbeitern ein, kann dies je nach den Umständen des Einzelfalls bereits unzulässig sein, da die Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter hierdurch übermäßig beeinträchtigt sind.

Ein solcher, vom konkreten Verdacht unabhängiger Detektiveinsatz dient der Kontrolle des Mitarbeiterverhaltens und - soweit der Detektiveinsatz mit Wissen der Belegschaft erfolgt - auch dazu, das Verhalten der Mitarbeiter zu steuern. Ein Kaufhausangestellter, der weiß, dass regelmäßig Detektive oder Wachschutzmitarbeiter im Einsatz sind, die auch ein Auge auf die Arbeitnehmer haben, wird grundsätzlich sein Verhalten darauf einstellen. Auch wenn dies vom Bundesarbeitsgericht bislang noch nicht bestätigt wurde, wird ein solcher Detektiveinsatz, sofern er überhaupt zulässig ist, der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

stimmung des Betriebsrats unterliegen.

Neben dem Verlust des Arbeitsplatzes kann eine Überführung durch Detektive für den Arbeitnehmer auch unangenehme finanzielle Konsequenzen haben: wird einem Arbeitnehmer durch Detektiveinsatz eine Pflichtverletzung nachgewiesen, kann der Arbeitgeber vom Mitarbeiter den Ersatz der Detektivkosten verlangen, wenn ein konkreter Verdacht Anlass für den Detektiveinsatz gewesen ist und es keine billigeren Mittel gab. Kommt es zu solchen Regressforderungen, wird häufig darüber gestritten, in welchem Umfang die Detektivkosten aus Arbeitgebersicht notwendig waren und damit vom überführten Mitarbeiter zu ersetzen sind. Zusatzkosten für überflüssige oder zu häufige Anfahrten der Detektive, für den Einsatz zu vieler Ermittler oder für zu lange Observationen, obwohl der Mitarbeiter längst überführt ist, können dem Arbeitnehmer nicht auferlegt werden.

Über den Autor:

Jon Heinrich berät als Fachanwalt für Arbeitsrecht bei MAYR Rechtsanwälte in Berlin Arbeitnehmer und Mitarbeitervertretungen in sämtlichen arbeitsrechtlichen Fragen. Außerdem leitet er für verschiedene Bildungseinrichtungen Seminare, insbesondere zu Fragen des Betriebsverfassungs- und Arbeitsvertragsrechts.

Quelle:
Bund-Verlag GmbH



Wer aufhört besser zu werden, hat auch

Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetze

Ziele

Das BetrVG regelt die Mitbestimmung der Belegschaft auf Betriebsebene. Ziel ist es, die Arbeitnehmer an der Gestaltung der betrieblichen Ordnung teilhaben zu lassen. Die Kenntnis grundlegender Bestimmungen des BetrVG ist für die erfolgreiche Tätigkeit eines Betriebsrates eine unabdingbare Voraussetzung. Eben diese Grundlagen vermittelt dieses Seminar.

Arbeitsrecht

Ziele

Für jedes Mitglied eines Betriebsrates, aber auch für jede Führungskraft die Personalentscheidungen zu treffen hat, sind Kenntnisse im Arbeitsrecht mehr denn je erforderlich. Das Seminar führt Sie in die Grundlagen des Arbeitsrechts ein und vermittelt Ihnen das Wissen, um an der Lösung arbeitsrechtlicher Fragen mitzuwirken.

Change Management Veränderungsprozess aktiver gestalten

Ziele

Die Welt trägt den Stempel Wandel. Veränderungen ereignen sich jeden Tag und jeden Augenblick. Mitarbeiter kommen und gehen, Vorgehensweisen und Organisationsabläufe werden abgeändert, Abteilungen neu gebildet oder auch aufgelöst; Erfahrungen nehmen zu und neue Aufgaben stellen sich.

Verstehen wir diese Veränderungen als Bedrohung oder als Chance. Stelle ich mich oder weiche ich aus? Begreife ich diesen Prozess als eine Gelegenheit, auch Neues zu lernen, auszuprobieren und damit die Zukunft mitzugestalten oder ziehe ich mich zurück? Nehme ich gestalterisch teil an den Veränderungsprozessen oder lasse ich die Veränderung über mich hinweg geschehen.

Mediation - Erfolgreiches Konfliktmanagement

Ziele

Umbrüche in Unternehmen, betriebliche Veränderungsprozesse, der Wandel von Strukturen bergen ein hohes Konfliktpotential in sich. Diese Konflikte nehmen an Schärfe zu. Meist sind die Beteiligten in dieser Situation überfordert, die Organisation ist wie gelähmt. Konflikte können aber im Idealfall der Motor für neue Wege, kreative Ideen und Lösungen, nach denen man schon lange gesucht hat, sein. Genau das will Ihnen dieses Seminar vermitteln.

Kommunikation

Ziele

„Er hatte sich mit seinen eigenen Argumentationsketten stranguliert“ (Scharlach). Kommt Ihnen das bekannt vor? Miteinander reden ist von zentraler Bedeutung, und mangelnde oder unzulängliche Verständigung ist häufig ein Grund für unzureichende Ergebnisse oder Frustration in der Zusammenarbeit. Lernen Sie die Grundlagen erfolgreicher und ausdrucksstarker Kommunikation kennen.

Unser Experte begleitet Sie zu den



Sigrid Betzen

Rechtsanwältin, Geschäftsleitung DBV

- Studium der Rechtswissenschaften in Trier
- Trainings- und Beratungsschwerpunkte im Arbeits- und Sozialrecht



Dr. Steffi Jentsch

Studium der Psychologie

- Beraterin und Trainerin für Kommunikation und Mediation
- Spezialausbildung zum klientenzentrierten Gesprächs-therapeuten nach Rogers
- Fachbuchautorin: *Sich im Managen trainieren*, 2000



Henriette Mark

MAS (Mediation)

- Ausbildung in den Bereichen Kommunikation, Mediation, Konfliktmanagement, Psycholinguistik an der LMU München und Uni Klagenfurt
- Beraterin mit Schwerpunkt Mediation, Change Management, Organisation



Karin Ruck

Bankfachwirtin

- Ausbildung zum Coach, Mediation, Kommunikation
- Training und Beratung mit Schwerpunkt Rhetorik, Moderation, Coaching, LIFO-Analyse, System- und Teamentwicklung



Heinz Buff

Dipl. Sozialpädagoge

- Ausbildung zum Coach & Supervisor DGSv
- Spezialausbildung zum Fachreferent für Personal-, Sozial- und Bildungswesen
- Schwerpunkte in Team- und Leitungscoaching

„Erfolgreich gehört gut zu sein ... fit mit dem DBV“

Expertenteam zu den Seminarthemen



Ralf Henßen, LL.M.Eur.

Rechtsanwalt

- Studium der Rechtswissenschaften in Bonn, Bremen, Sheffield/GB
- Schwerpunkte in Zivil-, Arbeits-, Steuer- und Versicherungsrecht
- Autor zahlreicher Beiträge zum Sozialrecht



Carsten Krumbach

Bankkaufmann, MAS (Mediation)

- Ausbildung in den Bereichen Kommunikation, Mediation und Konfliktmanagement an der Uni Klagenfurt
- Beratungsschwerpunkte Mediation, Change Management, Organisation



Martin Mauracher

Bankkaufmann, Mitarbeiter im DBV

- Studium der Rechtswissenschaften in Düsseldorf und Speyer
- Ausbildung zum Wirtschaftscoach, Organisations- und Kommunikationsberatung, Mediation; Post Graduate Management Ausbildung – WU Wien
- Trainingsschwerpunkte Mediation, Coaching, Kommunikation, Konfliktmanagement



Ute Beese

Geschäftsstellenleiterin DVB Nord

- Trainingsschwerpunkte Arbeitsrecht



Michael Noss

Studium der Theologie in Kiel, Hamburg und Los Angeles

- Ausbildung zum Managementtrainer u. a. bei Kenneth Blanchard
- Internationaler Trainer für Changemanagement, Teamentwicklung, Kommunikation
- Fachbuchautor: *Aufbrechen – Verändern – Gestalten*, 1999; *Teamarbeit – Effektiv und gerne zusammen arbeiten*, 2001; *Führen – Mutig und kompetent Verantwortung übernehmen*, 2002; div. Fachartikel

Kreatives Führen

Ziele

Wer Menschen nicht für sich gewinnt, kann diese auf Dauer nicht führen! Viele Führungskräfte sind ausschließlich sach- und aufgabenorientiert. Sie setzen ihre Hoffnungen allzu sehr auf die erteilten Kompetenzen – sie sind „Vorgesetzte“, keine Führungspersönlichkeiten. Dabei bleiben entscheidende Fähigkeiten für das Unternehmen ungenutzt. Diese wertvollen Reserven sollen durch das Training aktiviert werden.

Rhetorik I - das Handwerkzeug!

Ziele

- Sie kennen die Grundlagen rhetorischer Kommunikation & der Körpersprache
- Sie können die unterschiedlichen Redearten zielgerichtet einsetzen
- Sie haben mehr Sicherheit in der freien Rede
- Sie tun sich leichter in der Erstellung einer Rede

Rhetorik II - überzeugen mit Stil!

Ziele

- Sie verfeinern Ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in rhetorischer Kommunikation
- Sie kennen Ihren Redestil und können weitere Stile aktivieren
- Sie haben mehr Sicherheit in der freien Rede
- Sie nehmen zahlreiche Tipps & Erfahrungen aus der Praxis für die Praxis mit

Lösungsorientiertes Coaching

Ziele

Kennen Sie das? Da stecken Sie in einer Situation, die für Sie alles andere als zufriedenstellend ist ... irgendwie geht es nicht voran ... zurück wollen Sie ja auch nicht ... und selbst Ideen und Maßnahmen, auf die Sie sich bislang haben verlassen können, führen nicht zum gewünschten Erfolg.

Unsere Coaches führen und begleiten Sie zu neuen Erkenntnissen und alternativen Lösungsstrategien. Professionelle Frage- und Moderationsmethoden helfen Ihnen dabei, neue Blickwinkel und die zu Ihnen passenden Vorgehensweisen zu entwickeln. Sie sehen Ihr Ziel klar vor Augen und haben einen konkreten Maßnahmenplan.

Kollegen erfolgreich beraten - Beratung in Krisenfällen

Ziele

Andere sind froh, dass es Sie gibt! Ob es sich um eine kurze Frage zu einer Betriebsvereinbarung handelt, man sich einfach einmal eine Sorge von der Seele reden will oder verzweifelt um Hilfe in einer Krisensituation sucht: Bei Ihnen findet man ein offenes Ohr, kompetente Auskünfte und gute Ideen.

Doch wie sieht das aus Ihrer Perspektive aus? Wie sicher fühlen Sie sich selbst in diesen Beratungssituationen? Haben Sie stets ein funktionstüchtiges Netzwerk zur Hand, auf das Sie zurückgreifen können? Können Sie jederzeit die Grenzen Ihrer Beratungsleistung abstecken - ob juristisch oder persönlich? Wo beginnt und wo endet Ihre Verantwortung für Beratung und Umsetzung der erarbeiteten Lösungsansätze und Maßnahmen? Was tun Sie, wenn sich in Ihnen Rollenkonflikte auftun?

Unsere Trainer informieren Sie über die persönlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Beratungssituationen und begleiten Sie zu neuen Erkenntnissen und alternativen Lösungsstrategien. Professionelle Frage- und Moderationsmethoden helfen Ihnen dabei, neue Blickwinkel und die zu Ihnen passenden Vorgehensweisen zu entwickeln. Sie sehen Ihr Ziel klar vor Augen und haben einen konkreten Maßnahmenplan.



Koalition einigt sich auf Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung

Die Regierungskoalition hat sich am 21.04.2008 auf Eckpunkte für einen Ausbau der Mitarbeiterbeteiligung geeinigt. Danach soll die Arbeitnehmer-Sparzulage von 18 auf 20 Prozent angehoben und gleichzeitig die Einkommensgrenze gesenkt werden. Außerdem ist eine Anhebung des Steuerfreibetrags für direkte Beteiligungen an der Firma von 135 Euro auf 360 Euro sowie eine Förderung von Beteiligungen über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds geplant. Die Neuregelungen sollen möglichst zum 01.01.2009 in Kraft treten.

Bessere Bedingungen für Vermögenswirksame Leistungen (Änderung des VermBG)

Die Arbeitnehmer-Sparzulage nach dem 5. VermBG für vermögenswirksame Leistungen, die in betrieblichen oder außerbetrieblichen Beteiligungen angelegt werden, soll von 18 auf 20 Prozent steigen. Gleichzeitig soll die Einkommensgrenze für die Gewährung der Sparzulage beim Beteiligungssparen von 17.900 Euro für Ledige und 35.800 Euro für Verheiratete auf 20.000 Euro für Ledige und 40.000 Euro für Verheiratete angehoben werden. Die weiteren Vorschriften des VermBG sollen unverändert weiter gelten.

Anhebung des Steuerfreibetrags für betriebliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Änderung von § 19a EStG)

Außerdem ist eine Stärkung der betrieblichen Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des § 19a EStG geplant. Der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteili-

gungen am Arbeit gebenden Unternehmen soll unter Wegfall der Begrenzung auf den halben Wert der Beteiligung von 135 Euro auf 360 Euro angehoben werden.

Ausweitung der Förderung auf Mitarbeiterbeteiligungsfonds (Änderung des InvG)

Beteiligungen sollen auch über einen Mitarbeiterbeteiligungsfonds gefördert werden. Mitarbeiterbeteiligungsfonds sollen als eigene Fondskategorie im Investmentgesetz (InvG) mit garantiertem Rückfluss des Beteiligungskapitals in die beteiligten Unternehmen in Höhe von 75 Prozent und Verwaltung des Fonds durch einen professionellen und lizenzierten Fondsmanager eingeführt werden. Die Fonds sollen allen Unternehmen offen stehen und insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen eine einfache und unbürokratische Möglichkeit schaffen, die eigenen Mitarbeiter am Unternehmen zu beteiligen.

Für die Förderung sollen folgende allgemeine Grundsätze gelten:

- **Freiwilligkeit:** Weder für Unternehmen noch für die Beschäftigten soll es einen Zwang zur Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungen geben.
- **Gleichbehandlung:** Ein Angebot zur Beteiligung am Unternehmen muss grundsätzlich allen Beschäftigten offen stehen.
- **Keine Entgeltumwandlung:** Die Vermögensbeteiligung muss zusätzlich zum Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt werden.
- **Keine zwingende Insolvenzabsicherung:** Es ist keine allgemein verpflichtende Insolvenzabsicherung für Mitarbeiterbeteiligungen vorgesehen. Es besteht allerdings die Möglichkeit freiwilliger Vereinbarungen zur Insolvenzabsicherung.
- **Gestaltungsfreiheit:** Bei direkten Beteiligungen werden sämtliche

Rahmenbedingungen zwischen Belegschaft und Unternehmen frei verhandelt und vertraglich festgelegt. Bei der Fondslösung enthalten das InvG und die Vertragsbedingungen des Investmentvermögens die maßgeblichen Regelungen.

- **Gleiche Förderung:** Die direkte Beteiligung und die Beteiligung über einen Fonds werden in gleicher Höhe gefördert.
- **Bestandsschutz:** Bestehenden Mitarbeiterbeteiligungs-Modellen wird Bestandsschutz gewährt, so dass die bisherige Regelung für laufende Beteiligungen auch dann weiter gilt, wenn sie den Voraussetzungen der Neuregelung nicht genügen.

Verlag Dr. Otto-Schmidt

vom 22.04.2008

Quelle: Bundesregierung PM

vom 21.04.2008

Bundesregierung will Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht nachbessern

Die Bundesregierung will nach derzeitigem Beratungsstand – trotz des von der EU-Kommission gegen Deutschland eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens wegen unzureichender Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht nachbessern. Das geht aus ihrer Antwort vom 25.04.2008 (BT-Drs.: 16/8965) auf eine Kleine Anfrage der Linksfraktion hervor.

Bundesregierung hält an Bereichsausnahme für Kündigungen fest

Die Bundesregierung will insbesondere an § 2 Abs.4 AGG festhalten, wonach für Kündigungen ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz gelten. Sie rechtfertigt dies damit, dass die Richtlinie

2000/78/EG lediglich eine Anwendbarkeit des AGG auf Entlassungsbedingungen verlange, und diese würden gemäß § 2 Abs.1 Nr.2 vom Anwendungsbereich des AGG umfasst.

Mit § 2 Abs.4 AGG würden die Regelungsbereiche des AGG und der bestehenden Kündigungsschutzbestimmungen voneinander abgegrenzt, so die Regierung. Damit seien Arbeitnehmer vor diskriminierenden Kündigungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität hinreichend geschützt.

Frist für Geltendmachung von Ansprüchen beginnt erst mit Kenntnis von Benachteiligung

Die Bundesregierung verteidigt auch die Zweimonatsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 4 AGG. Diese Frist beginne erst mit Kenntnis des Benachteiligten von der Benachteiligung beziehungsweise dem bei Beachtung der erforderlichen Sorgfalt vorliegenden Kennenmüssen. Im Bewerbungsverfahren sei dies regelmäßig der Zeitpunkt des Zugangs der Ablehnung. Es sei zumutbar, von Arbeitnehmern zu verlangen, sich innerhalb von zwei Monaten zu entscheiden, ob sie Ansprüche geltend machen wollen.

Verbände haben demnächst generelles Beteiligungsrecht

Die Bundesregierung hat außerdem darauf hingewiesen, dass die Antidiskriminierungsverbände mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Rechtsberatungsrechts am 01.07.2008 nicht mehr auf die Beteiligung in Verfahren außerhalb des Anwaltszwangs beschränkt sind, sondern ein generelles Beteiligungsrecht haben.

*Verlag Dr. Otto-Schmidt
vom 09.05.2008*

Tarifliche Sonderzuwendung kann nach Kündigung des Tarifvertrags einzelvertraglich abbedungen werden

Bei beiderseitiger Tarifbindung kann eine tarifliche Sonderzuwendung zwar selbst bei einem Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband nicht einzelvertraglich abbedungen werden, bis der Tarifvertrag geendet hat oder geändert worden ist. Nach Beendigung des Tarifvertrags wirkt dieser aber nur noch nach und können einzelvertraglich andere Abmachungen getroffen werden. Die Nachwirkung tritt in diesem Fall unabhängig von der weiteren Tarifbindung des Arbeitgebers ein.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war seit Januar 2002 aufgrund mehrerer befristeter Verträge bei der beklagten Universität als studentische Hilfskraft beschäftigt. Die Beklagte war ursprünglich Mitglied des Verbands von Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes (VAdöD). Der Kläger trat im Dezember 2004 der Gewerkschaft ver.di bei. In den Arbeitsverträgen war die Anwendbarkeit des Tarifvertrags für studentische Hilfskräfte II (TV Stud II) vereinbart, der hinsichtlich der Sonderzuwendung auf den Tarifvertrag über die Zuwendung für Angestellte (ZuwendungsTV) verweist.

Nachdem der Vorstand des VAdöD den Hochschulen des Landes Berlins die Möglichkeit eines sofortigen Austritts aus dem Verband eröffnet hatte, machte die Beklagte hiervon am **10.01.2003** Gebrauch („Blitzaustritt“). Der ZuwendungsTV wurde am 31.01.2003 geändert und von Seiten des Arbeitgeberverbands zum **30.06.2003** gekündigt. Im Dezember 2003 vereinbarten die Parteien einen Änderungsvertrag mit Wirkung ab dem **17.01.2004**, wonach der ZuwendungsTV nicht mehr maßgeblich sein und der Kläger nur noch eine anteilige Zuwendung für Januar 2004 erhalten sollte.

Mit seiner Klage verlangte der Kläger von der Beklagten die Zahlung der restlichen Zuwendung für das Jahr 2004. Er machte geltend, dass die Beklagte nicht fristlos aus dem VAdöD haben austreten können. Der Austritt sei erst nach Änderung des ZuwendungsTV wirksam geworden, so dass die Nachbindung der Beklagten an diesen Tarifvertrag bis zu seinem Gewerkschaftsbeitritt fortbestanden habe. ArbG und LAG wiesen die Klage mit der Begründung ab, dass die Beklagte wirksam zum 10.01.2003 aus dem VAdöD ausgetreten sei. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte vor dem BAG keinen Erfolg.

Die Gründe:

Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung der restlichen Zuwendung für das Jahr 2004. Die Beklagte hat den Anspruch auf die tarifliche Sonderzuwendung im Änderungsvertrag vom 17.12.2003 wirksam abbedungen. Hierfür kommt es allerdings entgegen der Auffassung der Vorinstanzen nicht entscheidend auf die Wirksamkeit des „Blitzaustritts“ der Beklagten an, da sich die Unbegründetheit der Klage bereits daraus ergibt, dass sie jedenfalls ab dem 01.07.2003 an den ZuwendungsTV nur noch im Zustand der Nachwirkung gebunden war.

Grundsätzlich können Tarifnormen bei beiderseitiger Tarifbindung nicht durch ungünstigere arbeitsvertragliche Vereinbarungen abbedungen werden (§ 4 Abs.3 TVG), es sei denn der Tarifvertrag hat durch Fristablauf oder Kündigung geendet. In diesem Fall wirken die Normen des Tarifvertrags zwar nach, können durch einzelvertragliche Abreden aber – auch zum Nachteil des Arbeitnehmers – abgeändert werden. Diese Nachwirkung tritt auch unabhängig davon, ob der Arbeitgeber noch tarifgebunden ist, immer dann ein, wenn der Tarifvertrag geendet hat.

Im Streitfall ist der ZuwendungsTV, auf den der auf das Arbeitsverhältnis des Klägers anwendbare TV Stud II verweist, zum 30.06.2003 gekündigt worden. Der TV Stud II ist dahinge-



hend auszulegen, dass die Verweisungen sich auch auf den jeweiligen Geltungszustand des in Bezug genommenen ZuwendungsTV bezieht. Daher wirkten die tariflichen Regelungen über die Sonderzuwendung ab dem 01.07.2003 im Geltungsbereich des TV Stud II ebenfalls nur noch nach, so dass die Parteien im Dezember 2003 einen tariflichen Zuwendungsanspruch des Klägers auch für die Zeit nach seinem Gewerkschaftsbeitritt wirksam abschließen konnten.

BAG 07.05.2008, 4 AZR 229/07

Urlaubszeit – und ich darf nicht ... und jetzt?

Ist der Urlaub erst einmal genehmigt worden, kann dessen Termin nicht mehr so einfach geändert werden. In der Praxis am häufigsten begegnet einem Fall, dass der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Urlaub widerrufen und umlegen möchte, weil überraschend viel Arbeit anfällt oder unerwartet Personal ausfällt.

Widerruf gesetzlich nicht gefasst

Der Widerruf von Urlaub ist gesetzlich nicht geregelt. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) spricht lediglich von der Gewährung und Verweigerung von Urlaub.

Grundsätzlich gilt, dass ein bereits genehmigter Urlaub weder vom Arbeitgeber noch vom Beschäftigten einseitig widerrufen werden kann.

Tipp: In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass an dieser Stelle die Genehmigung des Urlaubs vom Arbeitgeber schlicht bestritten wird. Der Arbeitnehmer bekommt dann ein Beweisproblem. Es ist daher sinnvoll,

die Urlaubserteilung schriftlich - am besten gegengezeichnet - festzuhalten.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Urlaubserteilung unter den Voraussetzungen der §§ 119, 123 BGB wegen Irrtums, Täuschung oder Drohung anzufechten. Da dies aber in der Praxis keine Rolle spielt, wird auf diesen Punkt nicht näher eingegangen.

Einvernehmlich ist alles möglich

Im gegenseitigen Einvernehmen ist die Verschiebung eines bereits genehmigten Urlaubs natürlich immer möglich.

Arbeitnehmer muss zustimmen

Aus den Umständen des Einzelfalles kann sich aber auch aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers (§§ 157, 242 BGB) seine Verpflichtung ergeben, der Änderung seiner Urlaubspläne zuzustimmen. Es müsste sich dann jedoch um eine Notfallsituation handeln. Diese ist gegeben, wenn dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, an der Erteilung des Urlaubs festzuhalten.

Dies ist dann der Fall, wenn unvorhergesehene und unabwendbare Umstände vorliegen, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich machen, weil andernfalls dem Arbeitgeber Nachteile drohen. Hiergegen ist dann das Interesse des Arbeitnehmers an der Erteilung des Urlaubs abzuwägen - unter Berücksichtigung der Nachteile, die sich bei einer Verlegung ergäben. Daher sind die Voraussetzungen sehr eng auszulegen (so Litzig in: Kittner/Zwanziger, Arbeitsrecht - Handbuch für die Praxis, 4. Aufl. 2007, § 68 Rn. 179).

Nach ganz überwiegender Meinung sollen dabei die Gründe, die aus dem einschlägigen § 7 BUrlG der Gewährung des Urlaubs entgegenstehen können, nicht genügen. So wird etwa ein großer Arbeitsanfall oder ein kurzfristiger Großauftrag für den Betrieb kein dringender Notfall in diesem Sinne darstellen.

Vereinbarter Rückruf unzulässig

Die Parteien können sich auch bereits bei der Erteilung des Urlaubs auf eine Widerrufsmöglichkeit einigen. Im ge-

genseitigen Einvernehmen ist die Verschiebung kein Problem.

Selbstbeurlaubung tabu

Wurde ein Urlaub trotz Genehmigung dennoch widerrufen, kann dies nicht einfach ignoriert werden. Ein Arbeitnehmer, der seinen genehmigten Urlaub antritt, obwohl dieser von seinem Arbeitgeber gestrichen wurde, fehlt unentschuldig. Die Folgen einer so genannten Selbstbeurlaubung sind in aller Regel: Abmahnung und bei Nichterscheinen dann die (fristlose) Kündigung.

Urlaub von Gericht genehmigen lassen

Der arbeitsrechtlich richtige - wenn auch umständliche - Weg ist, sich den bereits erteilten, aber widerrufenen Urlaub vom zuständigen Arbeitsgericht genehmigen zu lassen. Notfalls kann dies auch im Wege einer einstweiligen Verfügung geschehen, da der Widerruf im Allgemeinen erst kurz vor Reiseantritt wegen eines bestimmten Ereignisses erfolgen wird.

Und umgekehrt?

Sollte ein Beschäftigter seinen Urlaub ändern wollen, gelten die gleichen Grundsätze. Dies ist dann auch nur aus zwingenden Gründen möglich. Aus dem Grundsatz von Treu und Glauben kann sich ein solcher Anspruch ergeben. Dies könnte beispielsweise der Fall sein, wenn zu einem bestimmten Zeitpunkt Urlaub benötigt wird, um einen schwer erkrankten Angehörigen zu pflegen (so verdi-bub.de unter PraxisTipps).

Folgen

Der Arbeitgeber hat die durch den Widerruf des Urlaubs entstandenen Storno- und sonstigen Kosten einer bereits gebuchten Reise seines Arbeitnehmers zu tragen. Selbstverständlich ist auch die nicht in Anspruch genommene Urlaubszeit zu einem späteren Zeitpunkt nachzugewähren. Weigert sich der Arbeitgeber, diese Kosten zu übernehmen, bleibt letztlich wiederum nur die Möglichkeit, das Arbeitsgericht einzuschalten.

Quelle: Bund-Verlag GmbH – Redaktion: arbeitsrecht.de

Gruppenversicherungen

Betriebliche Vorsorge mit Krankenversicherungsschutz

Was in anderen europäischen Ländern schon lange üblich ist, kommt nun auch in Deutschland verstärkt auf den Markt: die private Kranken-Zusatzversicherung über den Betrieb. Doch erst der internationale Großmakler AON Jauch & Hübener rührt jetzt in seiner Monatsveröffentlichung „Einblicke“ für März 2008 für diese Art der betrieblichen Vorsorge die Werbetrommel. Über private Zusatzversicherungen ließen sich die Einschränkungen der gesetzlichen Krankenversicherung auffangen. Doch ginge das vielfach über das hinaus, was sich einzelne Haushalte finanziell erlauben könnten. Das sei auch der Grund, warum Unternehmen inzwischen bereit seien, auch in die Gesundheit ihrer Belegschaft zu investieren. Selbst wenn der Arbeitgeber keine eigenen Leistungen erbringe, „können Rahmenvereinbarungen für Gesundheitskonzepte dazu führen, dass eine Absicherung über das Unternehmen zu einem wesentlich günstigeren Beitrag im Vergleich zu einer individuellen Absicherung führt“. Denn Gruppentarife verbilligen auch in der privaten Krankenversicherung den Versicherungsschutz.

In anderen europäischen Staaten ist das schon seit Jahren der Fall, und zwar vornehmlich dort, wo die gesetzlichen Leistungen bescheiden sind. In den klassischen Industrieregionen der USA, im sogenannten Schneegürtel, tragen die Unternehmen sogar die gesamte Beiträge für die Krankenversicherungen ihrer Beschäftigten. Darunter leiden heute Großkonzerne wie die Ford Motor Company oder General Motors. In südlichen Sonnengürtel der USA, wo die meisten industriellen Neuansiedlungen auch deutscher Konzern erfolgt sind, sind so großzügige Regelungen nicht üblich. Aber so weit geht AON Jauch & Hübener auch nicht. Vielmehr plädiert der Großmakler für ein umfassendes Gesundheitsvorsorgekonzept der Unternehmen, das neben klassischen Präventionsmaßnahmen wie Vorsorgeuntersuchungen zusätzlichen Versicherungsschutz für den Krankheits- und Pflegefall umfassen könne.

Verfassungsbeschwerde

PKV klagt gegen Gesundheitsreform

Noch auf den letzten Drücker zum 31. März des Jahres hat die große Mehrheit der privaten Krankenversicherer in Deutschland, die rund 95 Prozent des Marktes vereint, Verfassungsbeschwerde gegen das Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WStG) eingereicht. Die Unternehmen rechnen sich auch gute Chancen in Karlsruhe aus. Bereits im Vorfeld hatten sie mehrere Gutachten eingeholt, die ihre verfassungsrechtlichen Bedenken stützen. Die Beschwerde richtet sich gegen alle Neuregelungen, die die private Krankenversicherung mittelbar oder unmittelbar betreffen, wie der Verband der privaten Krankenversicherung e.V. (PKV-Verband) am 27. März 2008 erklärte.

Dazu gehören in erster Linie der Zwang zur Einführung eines Basistarifs, die Einschränkung des Zugangs zur PKV für Angestellte und das Angebot von Wahlтарifen durch die gesetzliche Krankenversicherung. Diese Maßnahmen führen in der Summe zu erheblichen Belastungen der Branche und

werden den privaten Krankenversicherungsschutz verteuern. Auch einzelne Kunden privaten Krankenversicherer haben beim Verfassungsgericht Beschwerde eingelegt. Sie halten es für eine Benachteiligung der substituierenden Krankenversicherung, die in dieser Form einzigartig in Europa ist, dass es den steuerfinanzierten Zuschuss für die Mitversicherung von Ehegatten und Kindern nur für die gesetzliche Krankenversicherung gibt. Die Folgen der Gesundheitsreform 2007 machen sich schon jetzt in den Geschäftszahlen der Branche bemerkbar. Der Nettozugang an privaten Krankenvollversicherungen lag im vergangenen Jahr mit 59.900 Personen fast 50 Prozent unter dem des Vorjahres. Nur der Abschluss privater Zusatzversicherungen erhöhte sich um 7,5 Prozent auf 1,38 Millionen Policen.

Basler Versicherungen

Bonität der Versicherungskunden auf dem Prüfstand

Versicherer nehmen auch im Privatkundengeschäft Bonitätsprüfungen vor, berichtet das Fachmagazin KURS in seiner Ausgabe 4/2008. Bonitätsprüfungen angehender Versicherungskunden bezeichnet jedenfalls Clemens Fuchs, Vorstandsmitglied der Basler Versicherungen, in einem Interview mit dem Fachmagazin als durchaus übliches Instrument des Risikomanagements. Betroffen von dieser Neugier ist das Privatkundengeschäft in den Schadensparten. Die Kfz-Versicherung soll folgen. Das heißt, dass bei Neuanträgen mittels einer Auskunftsdatei die Information eingeholt wird, ob der jeweilige Kunde zahlungsunfähig ist oder ob er zum Beispiel eine eidesstattliche Versicherung abgegeben hat beziehungsweise der Erlass eines Haftbefehls zu deren Erzwingen besteht.

In der Branche sei es unverzichtbar, so Clemens Fuchs in dem Interview mit KURS weiter, alle Geschäftsrisiken zu kennen und adäquat zu handhaben. Als solches Risiko wird der Forderungsausfall genannt. Dieser ließe sich durch eine Bonitätsprüfung der angehenden Versicherungsnehmer minimieren oder gar vermeiden. Davon profitierten nicht nur der Versicherer, sondern auch die Vertriebspartner und die langjährigen Kunden, da letztlich diese die finanziellen Folgen solcher Ausfälle zu tragen hätten. Bei nicht solventen Kunden sei das Risiko eines Forderungsausfalls statistisch betrachtet zwanzigfach so hoch wie bei normalen Kunden. Um diese Risiken für alle Beteiligten so gering wie möglich zu halten, „führen viele Versicherungsunternehmen seit geraumer Zeit bei Neuanträgen Bonitätsprüfungen durch, wie es sie in anderen Branchen bereits seit Jahren gibt“, erklärte Fuchs.

Dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) waren solche Bonitätsprüfungen aber nicht bekannt. Lediglich von der Allianz Deutschland AG hieß es knapp: „Wir führen Bonitätsprüfungen nur bei der Onlineversicherung für Kfz AZ 24 durch, eine absolut gängige Praxis im Internetgeschäft“. Andere Versicherer hüllten sich in Schweigen. Reaktionen der Kunden auf den Vorstoß der Basler liegen noch nicht vor. Doch informiert darüber werden sie in den Versicherungsanträgen und Informationen zur Datenverarbeitung. Bei den Vertriebspartnern stieß die Einführung der Bonitätsprüfung aber auf breites Verständnis, betonte Fuchs. Denn sie hätten ein Interesse daran, ihre Zeitressourcen auf Kunden zu konzentrieren, die eine dauerhafte Geschäftsverbindung erwarten ließen.

Wie Kosten die Rendite der Lebensversicherung schmälern

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) möchte die laufenden Kosten einer Lebensversicherung, die ab dem 1. Juli des Jahres in Eurobeträgen auszuweisen sind, um eine Renditekennziffer erweitern. Diese soll den Vergleich mit anderen Angeboten auf dem Markt erleichtern. Kritiker halten den neuen „Renditeeffekt“ des GDV allerdings für unzureichend und irreführend.

Hinter dem Renditeeffekt stecken relativ einfache Renditeberechnungen der Policen mit und ohne laufende Kosten. Das funktioniert in zwei Schritten. Zunächst wird aus dem Bruttojahresbeitrag und der mit der Beispielrechnung dargestellten Ablaufleistung die Beitragsrendite des Vertrags ermittelt. In einem zweiten Schritt erfolgt dieselbe Prozedur, doch dieses Mal wird der Beitrag ohne laufende Kosten in Relation zur Ablaufleistung gesetzt. Die Differenz in Prozentpunkten ergibt den Renditeeffekt. Das ist die Einbuße, die die Versicherungsnehmer wegen der laufenden Kosten hinnehmen müssen.

Der GDV liefert in einem Mitgliederrundschreiben ein Beispiel für den Renditeeffekt, dem eine kapitalbildende Lebensversicherung mit einem Bruttojahresbeitrag von 1.000 Euro, einmaligen Abschlusskosten von 800 Euro, laufenden Kosten von 100 Euro pro Jahr, einer Laufzeit von 25 Jahren und einer voraussichtlichen Ablaufleistung von 43.311,74 Euro zugrunde liegt. Abschlusskosten bei Serviceversicherern, die über einen eigenen Außendienst, über Makler, Bank- und Sparkassenschalter verkaufen, sind aber höher. Kalkulatorisch werden dafür 4 Prozent der Beitragssumme angesetzt. Bei 1.000 Euro, die 25 Jahre lang gezahlt werden, müssten das 1.000 Euro sein.

So wird gerechnet

Die Beitragsrendite des GDV-Beispiels ergibt sich aus der Division von Ablaufleistung durch Beitrag. Einschließlich der Verwaltungskosten erhält man dabei den sogenannten Endwertfaktor 43,311 und die Jahresrendite von 4 Prozent. Wird der Beitrag um die laufenden Kosten verringert, dann ergeben sich ein Endwertfaktor von 48,124 und 4,72 Prozent Rendite im Jahr. Die Differenz beträgt 0,72 Prozentpunkte. Das ist der Renditeeffekt. Diesen kann jeder Vermittler und Versicherungskunde selbst vornehmen, sofern er ein über ein finanzmathematisches Tabellenwerk verfügt, das in fast jeder Buchhandlung preiswert zu erstehen ist. In groben Schritten von einem halben Prozentpunkt Unterschied sieht eine solche abgekürzte Endwerttabelle folgendermaßen aus:

Laufzeit in Jahren	Versicherungsleistung durch Jahresbeitrag gleich Endwertfaktor für (n + 1 Jahre) - 1												
12	14,6	15,1	15,6	16,2	16,7	17,3	17,9	18,5	19,1	19,8	20,5		
15	19,2	20,0	20,8	21,7	22,7	23,6	24,7	25,8	26,9	28,1	29,3		
20	27,7	29,3	31,0	32,8	34,7	36,8	39,0	41,3	43,9	46,6	49,4		
25	37,6	40,3	43,3	46,6	50,1	54,0	58,2	62,7	67,7	73,1	79,0		
30	49,0	53,4	58,3	63,8	69,8	76,4	83,8	92,0	101,1	111,2	123,3		
35	62,3	69,0	76,6	85,2	94,8	105,8	118,1	132,1	147,9	165,8	186,1		
Rendite in Prozent	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	8,0		

Abschlusskosten bleiben außen vor

Bei dieser Renditebetrachtung wird der mit einer kapitalbildenden Lebensversicherung verbundene Todesfallschutz als kostenlose Dreingabe des Versicherers bewertet. Die einmaligen Abschlusskosten reduzieren die Rendite zwar auch, doch sind diese beim GDV-Vorschlag nur insoweit berücksichtigt, wie sie als Teil des Bruttobeitrags, der nicht gespart wird, die angemessene Ablaufrendite verringern. Die Angabe des jährlichen Renditeabschlags allein aufgrund der laufenden Verwaltungskosten ist in seiner gegenwärtigen Form nach Ansicht des Instituts für Transparenz in der Altersvorsorge GmbH (ITA) in Berlin aber nicht nur unzureichend, sondern sogar irreführend.

Denn um die Verwaltungskosten möglichst gering zu halten, könnten die Versicherer versucht sein, die Kosten auf anderem Weg wieder hereinzuholen, zum Beispiel über höhere Gebühren für die Kapitalanlage. Außerdem könnten Unterdeckungen bei den Kosten aufgrund zu niedrig kalkulierter Abschluss- und Verwaltungskosten einfach im Rahmen der Überschussbeteiligung von den Kapital- und Risikogewinnen abgezogen werden, ohne dass der Verbraucher dies erfahre. Diese Befürchtung hat auch schon der Herausgeber des „map-reports“, Manfred Poweleit, geäußert.

ITA fordert Reduction in Yield-Methode

Für den Verbraucher sei weiterhin nicht ersichtlich, welche Gesamtkosten bei Vertragsabschluss anfallen, da die am Anfang verstärkt entnommenen Abschlusskosten und speziell die Kosten für die Verwaltung der Kapitalanlage nicht in den Renditeeffekt des GDV einfließen. Bei der vom GDV vorgeschlagenen Kostenkennziffer handelt es sich daher auch nicht um die in Großbritannien bewährte Reduction in Yield-Methode, erklärt das ITA. Diese zeige vielmehr, wie viel Prozent der Rendite für die Abschluss- und Verwaltungskosten eines Lebensversicherungsvertrags und für die Verwaltung der Kapitalanlage abgezweigt werden.

Daher fordert das ITA die Offenlegung sämtlicher Vertrags- und Abschlusskosten auch für deutsche Lebensversicherungen. Allein die Reduction in Yield-Methode biete dem Verbraucher eine echte Vergleichsmöglichkeit. Es müssten lediglich die ausgewiesenen Prozentangaben, die für die Gesamtkosten eines Produkts stehen, verglichen werden. Und sofort werde klar, welches Altersvorsorgeprodukt die zu erzielende Rendite am wenigsten belastet. Die „zu erzielende Rendite“ eines Altersvorsorgeprodukts ist der Haken dieser Methode. Denn diese Sollrendite ist eine Planvorgabe, die sich an der Vergangenheit orientiert.

Überschussprognosen über viele Jahrzehnte hinweg sind kein Leistungsversprechen. Die Probleme vieler „Häuslebauer“, die ihre Hypothek mit der Gesamtleistung ihrer Policen auf einen Schlag abzahlen wollten, sind ein unerfreuliches Beispiel dafür, die selbst die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin auf den Plan gerufen hat. Deutsche wie englische Lebensversicherer haben ihre Überschusserklärungen in den vergangenen Jahren wegen sinkender Kapitalmarktzinsen und eines heftigen Börsencrashes verringern müssen.

Auch GDV arbeitet mit Sollrenditen

Der GDV empfiehlt seinen Mitgliedsunternehmen aber lediglich, die Kundeninformationen im geplanten Produktinformationsblatt um die Angabe zu ergänzen, wie sich die laufenden Verwaltungskosten auf die mögliche Rendite des Vertrags auswirken. Diese Angabe erlaube den Vergleich unterschiedlicher Systeme für die Kostenkalkulation in ihrer wirtschaftlichen Auswirkung. Auch ein Vergleich mit der als Total Expense Ratio (TER) in Prozent ausgewiesenen Kosten der Investmentfonds sei nur mit Hilfe dieses Renditeeffekts möglich.

Der Renditeeffekt des GDV ist aber bei Dynamikpolicen mit steigenden Beiträgen und Versicherungssummen für einen Außenstehenden nicht nachvollziehbar, da die entsprechend steigenden Kosten in Relation zur wachsenden Versicherungsleistung gesetzt werden müssen. Bei Fondspolicen empfiehlt der GDV für die Beispielrechnung einen Zinssatz von 6 Prozent, also eine Art von Sollrendite. Für die gesonderten Fondskosten könne auf die Fondsprospekte verwiesen werden. Hybridprodukte erfordern zwei Berechnungen, nämlich eine für den konventionellen Versicherungsteil und eine zweite wie für Fondspolicen. Für reine Risikoversicherungen hält der GDV die Errechnung eines Renditeeffekts dagegen für nicht sinnvoll, da diese Produkte keinen Sparanteil enthalten.

Quelle: mig



Henriette Mark

Groß ist die Empörung über Bespitzelung, die offenbar seit Jahren verbreitet ist und allenthalben in verschiedensten Branchen an den Tag kommt. Zu Recht! Es ist ein unerträglicher Zustand, wenn Arbeitgeber ihre MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz und bis ins Private hinein bespitzeln.

Was aber gibt mancher von uns völlig ungeschützt und wissentlich der Allgemeinheit preis? Bei all der breit geführten Diskussion über Datenschutz möchte man meinen, es gäbe so etwas wie Sensibilität im Umgang mit eigenen Daten. Das scheint nicht bei allen Mitbürgerinnen und Mitbürgern der Fall zu sein. Google speichert Zugriffsdaten mit IP-Adresse beispielsweise 18 Monate – ohne dass hierzulande darüber nennenswerte Aufregung entsteht.

Die meisten von uns würden es als Eingriff in die Privatsphäre empfinden, wenn ein Wildfremder plötzlich die Kamera zückte und von uns beispielsweise am Strand, im Konzert, bei der Gartenarbeit oder bei einem gemütlichen Plausch im Kaffeehaus Fotos schösse. Noch empfindlicher würden wir reagieren, wenn es jemand wagte, unsere Post zu öffnen und zu lesen. Ganz ehrlich – das halte ich für angebracht und mehr als verständlich. Wie kommt es nun aber, dass viele von uns völlig ungeniert Daten, Privates und Privatestes ins Netz stellen, wo auf ungeschützten Seiten jeder weltweit darauf zugreifen kann?

Nur auf den ersten Blick sind es die „jungen Leute“, die derart blauäugig mit dem Thema umgehen. schülerVZ,

Alles Öffentlich? – Global?

studiVZ und facebook haben in dieser Hinsicht ja schon einige schlechte Presse erhalten. Sie kennen diese Online-Dienste nicht? Da fängt es schon an. Als Herr Lamberti vor Monaten als ein Beispiel von modernen, von Nachwuchskräften viel genutzten Netzwerken facebook nannte, konnte einzig unser Jugend- und Auszubildendenvertreter etwas damit anfangen. Ich hab' mich inzwischen schlau gemacht. facebook wurde vor wenigen Jahren von einem Professor an der Harvard University als Plattform für die StudentInnen dieser Universität ins Leben gerufen. Rasch schlossen sich andere Universitäten an. Dort kann jeder Teilnehmer ein Profil von sich einstellen, Fotos und Videos einstellen und „Freunde“ einladen. Es gibt dort Pinnwände, Chatrooms, Blogs (= die Abkürzung für Weblogs, eine Art öffentliches Tagebuch im Netz) und einen „Marktplatz“, auf dem man Kleinanzeigen aufgeben kann. Kurz: alles was das Herz begehrt. Die Benutzer von facebook sind in Netzwerken aller Art eingestellt. Das bietet viele gute Möglichkeiten. Nur um eine Größenordnung anzudeuten: facebook (inzwischen eine Firma) hat rd. 64 Millionen Nutzer. Microsoft hat im Oktober letzten Jahres 1,6 % der Firma für ca. 240 Mio. US-Dollar gekauft. Mehr und mehr Arbeitgeber nutzen facebook, um Information über Bewerber zu erlangen. Eine Chance, aber auch ein Risiko. Manches, vor Jahren im Schwips lustig empfundene, mit dem Handy geknipste und ins Netz gestellte Foto kommt gar nicht gut an, wenn der künftige Arbeitgeber eine andere Vorstellung von Humor hat.

studiVZ gilt vielen als die deutsche Version von facebook. schülerVZ ist ein ähnliches Netzwerk, richtet sich allerdings an die Altersgruppe ab 12. Von der Anzahl der Seitenaufrufe her schlägt derzeit schülerVZ die „älteren“ Konkurrenten um Längen: 111 Millionen Besuche bei 2,7 Millionen Nutzern verzeichnete schülerVZ bis Anfang diesen Jahres.

Nicht anders geht es all denen, die z.B. Blogs schreiben, elektronische Reihenbriefe erhalten/versenden, Verteiler nutzen, online bestellen etc. Nichts, was einmal im Netz steht, kann vom Verfasser später noch kontrolliert werden. Alles ist nachvollziehbar (auch im Intranet), veränderbar und kaum je wieder aus dem Netz rauszukriegen. In vermeintlich privaten Netzwerken geäußerte Kritik an beliebigen Produkten führte beispielsweise schon zu Schadensersatzklagen.

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: Vernetzung ist eine feine Sache und Kommunikation, weltweit, bietet phantastische Chancen, wäre da nicht die Gefahr des Missbrauchs der vielen spontan und teilweise unüberlegt eingestellten Daten, Fotos etc. Ein Netzwerk bietet immer die Möglichkeit vielfältiger Auswertung und unautorisierter Weiterverwendung von Daten. Es geht mir nicht darum, dergleichen moderne Kommunikationsmittel zu verteufeln, sondern vor Augen zu führen, wo wir mehr Sensibilität und Vorsicht entwickeln sollten.

Profis raten, man solle darauf achten, auf Profiseiten so wenig wie möglich über sich preiszugeben, Fotoalben gezielt nur Freunden (die man kennt!) freizuschalten, persönliche Dinge nur per Mail, möglichst verschlüsselt, und nicht über ein Forum auszutauschen und in großer Vielzahl vorhandene, aber häufig durch Unwissenheit nicht genutzte Schutzmechanismen vorzuschalten. Das gibt zwar immer noch keinen vollkommenen Schutz, reduziert aber Risiken erheblich.

Es ist uns in Fleisch und Blut übergegangen, unsere Briefe zuzukleben und bei Bedarf „Persönlich“ oder „Streng vertraulich“ drauf zu schreiben. Ähnliche Selbstverständlichkeit sollten wir auch im Umgang mit unseren elektronischen Informationen entwickeln. Es geht um unsere Privatsphäre.

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 78
Mobil: 0172 / 54 35 103
beese@dbv-gewerkschaft.de

Regionalverbände

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

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

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

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

Regionalverband Süd
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 größtmög-
lichen 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 Anforderun-
gen 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

- | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Auszubildende, Pensionäre, Mutterschutz, Bundes-
wehr und Mitarbeiter mit Altersregelung | € 3,00 |
| 2. bis € 1.854,- brutto | € 7,00 |
| 3. von € 1.855,- bis 2.909,- brutto | € 11,00 |
| 4. von € 2.910,- bis 4.093,- brutto | € 15,00 |
| 5. ab € 4.094,- brutto | € 19,00 |

Erziehungsgeldberechtigte, Zivil- und Grundwehrdienstleistende
werden auf Antrag beitragsfrei gestellt. Beiträge sind als Werbung-
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**