

Ausgabe 2/2003

DBV
gegründet
1894

DAS MAGAZIN DES DBV

DER FINANZ DIENSTLEISTER

DBV

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

Tarifautonomie

**Stellungnahme
des Aktionskreis
Leistungsträger**

**Rechte des
Betriebsrates**

Ende der Eiszeit



Grüße aus Düsseldorf

**Nichts wird so leicht
für Übertreibungen
gehalten wie
die Schilderung der
reinen Wahrheit.**

Joseph Conrad



www.dbv-gewerkschaft.de

THEMEN	SEITE
► Klargestellt	1
► Recht und Rat	2-3
► Meinung	4
► Urteile	5-6, 8-9
► Betriebsrat intern	7, 10-11
► Rechtsprechung	12-13
► Aktionskreis Leistungsträger	14-15
► Organisation	16

Nachruf Josef Pfaff

Wir trauern um unser langjähriges Mitglied,

Herrn Josef Pfaff.

Als Vertreter der gewerblichen ArbeitnehmerInnen der Deutschen Bank AG hat sich Herr Pfaff über Jahrzehnte im Betriebsrat, im Gesamtbetriebsrat und seiner Ausschüsse und im Aufsichtsrat für die berechtigten Belange aller ArbeitnehmerInnen vorbildlich eingesetzt. Sein unermüdliches und uneigennütziges Engagement hat ihm, über seine Heimatfiliale Köln hinaus, Respekt und Anerkennung bei Kolleginnen und Kollegen, aber auch auf der Arbeitgeberseite eingebracht. Ideenreichtum und Verhandlungsgeschick zeichneten ihn ebenso aus wie das Streben nach Ausgleich und Gerechtigkeit. In Wort und Schrift hat er auch für unsere Gewerkschaft aktuelle und wichtige Themen aufgegriffen. Mit seiner Meinung hielt er dabei nicht hinter dem Berg. Er war stets mit dem Herzen dabei.

Wir verdanken Herrn Pfaff sehr viel. Wir werden ihm ein ehrendes Gedenken bewahren.

REDEWENDUNGEN...

Etwas aus dem „ff“ beherrschen

die Redewendung hat ihren Ursprung wahrscheinlich im Mittelalter, als Schreiber Zitate aus den Pandekten (einer Sammlung altrömischer Rechtsgrundsätze als Grundlage für das Corpus Juris) mit dem griechischen Buchstaben „Pi“ kennzeichneten. Schreibt man das kleine „Pi“ unsauber, indem man die vertikalen Striche über den horizontalen Balken hinauszieht, erscheint der Buchstabe wie ein „ff“. Noch die Juristen des 16. Jahrhunderts zitierten die Pandekten mit „ff“, aus dem „Effe“ schöpfte als oder Jurist sein Wissen; es war Quelle und Bürge gesichteten Wissens.

Herausgeber:

DBV –
Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
Tel.: 02 11/36 94 558, Fax: 02 11/36 96 79
E-Mail: info@dbv-gewerkschaft.de
Internet: <http://www.dbv-gewerkschaft.de>
Redaktion und verantwortlich für den Inhalt: Lothar Wacker, Köln;
Friedrich-W. Hütte, Düsseldorf

Ständige Mitarbeiter:
Martin Mauracher, F. W. Hütte, Sigrid Betzen

Fotos: Fotoarchiv MEV – DBV-Archiv
Postanschrift: Der Finanzdienstleister
Am Wehrhahn 17, 40211 Düsseldorf
Satz + Druck:

Druckerei Rechtsverlag GmbH,
Oststraße 119, 40210 Düsseldorf
Tel.: 02 11/8 67 18 33, Fax: 02 11/8 67 18 41

Papier: Gedruckt auf chlor- und säurefreiem
umweltfreundlichem Papier
Postverlagsort: Düsseldorf

Bezugspreis:

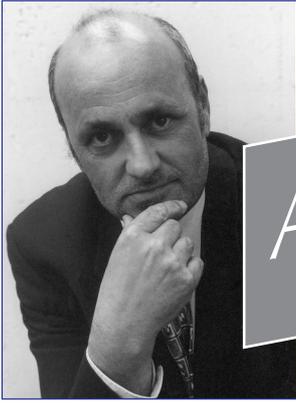
Einzelheft EURO 1,25

Jahresbezug EURO 2,50

jeweils zuzüglich Zustellgebühr, für
Verbandsmitglieder ist der Bezugspreis
im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Erscheinungsweise: 2 mal jährlich

Mit Namen gezeichnete oder signierte Beiträge stellen die Ansicht des Verfassers nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion dar. Für unverlangt eingesandte Beiträge wird keine Haftung übernommen. Kürzungen und redaktionelle Änderungen behalten wir uns vor. Die Rücksendung von Manuskripten erfolgt nur, wenn Rückporto beiliegt.



Martin Mauracher

Angriff auf die Tarifautonomie

nicht mit uns!!!

CDU und FDP, oder auch Superminister Clement, stellen die Tarifautonomie ernsthaft in Frage. Angesichts der Globalisierung, so meint Clement, wachse die Wahrscheinlichkeit, „dass sich für bestimmte Arbeitnehmer zum hiesigen Lohnniveau die Arbeitsmarktchancen verschlechtern“. Super erkannt – Herr Minister!!!

...und die Lösung wäre:

Arbeitgeber sollen von den Betriebs-/Personalräten oder auf Belegschaftsversammlungen die Zustimmung zur Streichung tariflicher Standards einholen können.

...und es geht noch weiter:

Bei Neueinstellungen sollen die BewerberInnen auf das tariflich geregelte Gehalt **verzichten** und niedrigeren Gehältern **zustimmen dürfen**.

Cool – ja, selbst den Arbeitgeberverbänden graut vor dieser Vorstellung. So meint Arbeitgeberpräsident, Dieter Hundt: „Die Alternative zur Tarifautonomie ist nicht die Individualisierung der Lohnpolitik, sondern ihre Verstaatlichung. Ich bin

felsenfest davon überzeugt, dass die Entmachtung des 'Tarifkartells' mitnichten mehr Freiheit bedeutet, sondern stärkere Fremdbestimmung.“

In den vom DBV abgeschlossenen Tarifverträgen sind bereits Öffnungsklauseln vorgesehen:

- Öffnungsklausel zur Einführung von gleitender Arbeitszeit
- Öffnungsklausel zur Samstagarbeit
- Öffnungsklausel zur Arbeitszeitverkürzung (31-Stunden-Klausel)

Damit unterstreicht der DBV seine Flexibilität ebenso wie die Bereitschaft, eine konstruktiv-offensive Rolle in der Sozialpartnerschaft einzunehmen.

Deshalb unsere nachdrückliche Botschaft an die Politik:

Hände weg,
von der
Tarifautonomie!!!

Die Rechtsmittel des Betriebsrats

Es passiert immer wieder, daß sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen. Die Interessen liegen oft soweit auseinander, daß ein Kompromiß nicht zu erzielen ist. Ursachen streitiger Auseinandersetzungen haben aber manchmal auch handfeste Hintergründe. Gründe, die dem Einigungswillen entgegenstehen.

Nachstehend werden die Rechtsmöglichkeiten des Betriebsrats aufgezeigt:

§ 23 Abs. 3 BetrVG

Die Bestimmung des § 23 Abs. 3, bietet die Möglichkeit einen Arbeitgeber, der gegen seine Verpflichtung aus dem Gesetz grob verstoßen hat, durch gerichtliche Zwangsmaßnahmen zur Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorschriften zu veranlassen. Das Arbeitsgericht kann einem solchen Arbeitgeber aufgeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Als Beispiele lassen sich hier anführen:

- Beeinflussung der BR-Wahl;
- Störung der BR-Tätigkeit;
- Benachteiligung von BR-Mitgliedern;
- Verweigerung des Zutritts von Gewerkschaftsbeauftragten;
- Mißachtung der Beteiligungsrechte des BR;

- Weigerung, vereinbarte (oder durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommene) – Betriebsvereinbarungen durchzuführen.

Das Verfahren nach § 23 Abs. 3 setzt einen Antrag beim Arbeitsgericht voraus. Auch die Gewerkschaft kann einen solchen Antrag stellen, wenn Rechte von Betriebsverfassungsorganen verletzt worden sind.

Das Gericht kann zur Erzielung bzw. Unterlassung einer AG-Handlung ein Ordnungs- oder Zwangsgeld verhängen.

§ 119 BetrVG

Über die Regelung des § 23 Abs. 3 BetrVG hinaus, sind bestimmte Pflichtverletzungen des Arbeitgebers (oder anderer Personen) im Zusammenhang mit den Wahlen zu den betriebsverfassungsrechtlichen Organen, ihrer Tätigkeit oder der Tätigkeit ihrer Mitglieder mit Strafe bedroht. Der Gesetzgeber will damit sicherstellen, daß die Wahl des BR oder anderer Betriebsverfassungsorgane unbeeinflusst bleibt. Darüber hinaus wird die Behinderung oder Störung der Amtsführung der Betriebsverfassungsorgane unter Strafe gestellt. Solche Tatbestände sind beispielsweise:

- Beharrliche Weigerung des AG mit dem BR zusammenzuarbeiten;

- Weigerung des AG, die notwendigen sachlichen Mittel für die Arbeit des BR zur Verfügung zu stellen;
- Verhinderung der Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern an BR-Sitzungen, obwohl ein Beschluß nach § 31 BetrVG vorliegt;
- Vorenthalten von Unterlagen, die nach § 80 Abs. 2 zur Verfügung zu stellen sind.

Ein entsprechender Strafantrag kann vom BR (bzw. einem anderen Betriebsverfassungsorgan) oder der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft gestellt werden. Soweit der BR einen Antrag stellen wird, ist ein Beschluß erforderlich, der mit einfacher Mehrheit zu fassen ist. (§ 33 BetrVG).

Der Strafantrag ist bei der zuständigen Staatsanwaltschaft, einem Gericht oder einer Polizeidienststelle schriftlich oder zu Protokoll zu stellen. Er ist an eine Frist von 3 Monaten gebunden. Der Antrag kann bis zum rechtskräftigen Abschluß des Strafverfahrens zurückgenommen werden. Wurde er zurückgenommen, kann er nicht noch einmal gestellt werden.

Stellt die Staatsanwaltschaft das Ermittlungsverfahren ein, so muß sie dies dem Antragsteller unter Angabe der Gründe mitteilen. Hiergegen kann mit dem Rechtsmittel der Beschwerde angegangen werden. Wird auch dieser nicht stattgegeben, kann eine

gerichtliche Entscheidung hierüber beantragt werden.

§ 212 BetrVG

Eine Ordnungswidrigkeit durch den AG liegt z.B. vor, wenn er seine Auskunftspflicht in folgenden Angelegenheiten verletzt:

- Planung von Neubauten, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, -abläufen, -plätzen (§ 90 Satz 1);
- Personalplanung (§ 92 Abs. 1);
- Unterrichtung des Wirtschaftsausschusses (§ 106 Abs.2); Erläuterung des Jahresabschlusses (§ 108 Abs. 5);
- Unterrichtung der Arbeitnehmer über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens (§ 110);
- Unterrichtung des BR über geplante Betriebsänderungen (§ 111);

Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung oder Versetzung von AN ohne vorherige Information des BR.

Es ist offenkundig, daß es gerade in dieser Hinsicht in der betrieblichen Praxis häufig zu Verstößen durch den AG kommt. Für die Ahndung solcher Ordnungswidrigkeiten sind als Verwaltungsbehörde, je nach Bundesland unterschiedlich, die Senatoren bzw. Minister für Arbeit und Soziales, die Regierungspräsidenten, Präsidenten der Verwaltungsbezirke, die Bezirksregierung oder die Kreisverwaltungsbehörden zuständig. Entsprechende Anträge können von jedermann bei einer Verwaltungsbehörde oder bei der Polizei erstattet werden. Die Anzeige ist an eine bestimmte Frist oder Form nicht gebunden.

Kein Wiedereinstellungsanspruch nach Befristung

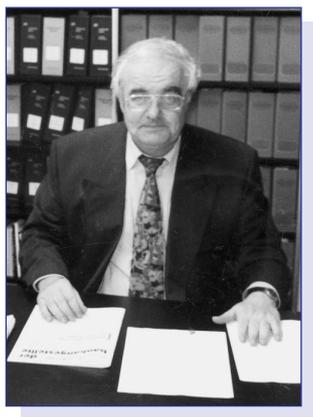
Nach Ablauf eines wirksam befristeten Arbeitsvertrags besteht, sofern nicht tarifvertraglich oder einzelvertraglich etwas anderes vereinbart ist, grundsätzlich kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung. Das gilt selbst dann, wenn sich entgegen der ursprünglichen Prognose auf Grund neuer Umstände eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ergibt. Auf befristete Arbeitsverträge ist die Rechtsprechung zum Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung nicht übertragbar.

Die Parteien streiten vorliegend darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis wegen Befristung geendet hat. Der 1952 geborene Kläger war seit November 1988 an der Uni Hannover auf Grund sechs befristeter Arbeitsverträge zunächst in Vollzeit sowie ab 1993 in Teilzeit beschäftigt. Der letzte Arbeitsvertrag von April 1996 war für die Zeit von Mai 1996 bis April 2000 befristet. Wie schon in der Vergangenheit, vertrat der Kläger bei seiner Tätigkeit als Studienberater die dem Personalrat und dem Gesamtpersonalrat angehörende Stelleninhaberin. Diese war ab 1984 vollständig bzw. seit April 1993 zur Hälfte ihrer Arbeitszeit von der Arbeit freigestellt. Im Frühjahr 2000 wurde sie erneut in den Personalrat gewählt und freigestellt.

Das beklagte Land lehnte eine Weiterbeschäftigung des Klägers über den April 2000 hinaus ab und stellte als Vertretung für die Stelleninhaberin eine jüngere Angestellte ein. Der Kläger hat die Befristung des letzten Arbeitsvertrags für unwirksam gehalten und hilfsweise den Abschluss eines weiteren Vertrags verlangt. Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Die Befristung des letzten Arbeitsvertrags war durch den Sachgrund der Vertretung gerechtfertigt. Ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung besteht nach Ablauf eines wirksam befristeten Arbeitsverhältnisses grundsätzlich auch dann nicht, wenn sich entgegen der ursprünglichen Prognose auf Grund neuer Umstände eine Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ergibt. Die Rechtsprechung des BAG zum Wiedereinstellungsanspruch nach betriebsbedingter Kündigung ist auf befristete Arbeitsverträge nicht übertragbar.

**BAG, Urt. v. 20.02.2002 – 7 AZR 600/00
NZA 16/2002, 896-899**



Friedrich-Wilhelm Hütte

Ende der Eiszeit

2002 diagnostizierte der damalige Vorstandssprecher der Deutsche Bank AG, Rolf Breuer, die Krise der Banken als hausgemacht. Im März 2003 wurde schließlich das Tal der Tränen erreicht. Die Kurse spiegelten den Zustand der Banken wider: jeden Tag erschienen in den Medien die Zahlen der zu entlassenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Aber nicht nur uns Banker des Privaten Bankgewerbes erwischte es kalt und unerbittlich. Auch bei den Genossen hängt der Haussegel schief. Die Steigerung der Fondsbeiträge für die Sicherungseinrichtung der Volksbanken schnellte auf 1,75 Promille des Kreditvolumens nach oben. Normal ist der Zielwert 0,5 Promille. Die Kölner Bank war der Berliner

Volksbank dicht auf den Fersen, was die Verluste aus den miesen Kreditengagements betraf. Verluste rauf, die Zahl der Mitarbeiter runter; eine Spirale des Grauens.

Filialschließungen und Zusammenschlüsse bedeuten den Verlust von Arbeitsplätzen und Schmerzen besonders im Osten. Die Sparda Banken suchen ihr Heil in Fusionen. Die Margen bleiben dank Kostendegression. Die Produktivität steigt; die Sparda Banken sind die heimlichen Gewinner im genossenschaftlichen Bereich.

Auch im Sparkassenbereich machen Filialen dicht und auch hier werden nicht mehr so viele Azubis angenommen wie bisher üblich. Von außen weht ein scharfer Wind. Der internationale Währungsfonds (IWF) will den schützenden Mantel der öffentlichen Hand lüften, kurz: einer Privatisierung wird das Wort geredet.

„Da wollen die Sparkassen nicht Spielmann für Börsenfantasien großer Privatbanken sein“ fauchen die öffentlichrechtlichen Verbandsfunktionäre.

Und wie sieht es bei den Banken des privaten Bankgewerbes aus? Megafusionen in den USA beschäftigen die Börsen, machen die Banken wieder interessant, spornen an zu neuen Taten und Veränderungen. Schleichend dreht der Trend, von vielen gar nicht wahrgenommen.

Reihum wird nun geschluckt, abgespalten und ausgegliedert. Das Ende der Eiszeit scheint ausgebrochen, die Zeit der Lähmung scheint vorbei zu sein. Was ist passiert? Die LBBW schluckt die Baden-Württembergische Bank, die HypoVereinsbank will die V+W ganz vereinnahmen, die

Advance Bank wird in die Dresdner Bank integriert.

Resultat: Kosteneinsparung oder Ausschöpfung der Synergieeffekte kosten erfahrungsgemäß Arbeitsplätze. Die Betriebsräte müssen auf der Hut sein. Betriebsvereinbarungen und/oder Sozialpläne sollen helfen, die erworbenen Ansprüche einzufordern. Härten sollen verhindert oder abgefedert werden. Ausgliederung oder neudeutsch – Outsourcing – wird groß geschrieben. Unbestritten ist die Deutsche Bank AG hierin Meister. Alles Mögliche wird verselbstständigt und dann verkauft, oder – im günstigsten Fall – mit externen Firmen zusammengeführt. Entscheidungen wie z.B. die Gründung der Bank 24 werden korrigiert und zwar so rasant und konsequent wie nie zuvor. Banken im Umbruch – das ist heute Standard. Die Zeiten und das Klima dafür sind günstig. Und alle machen mit. Wenn Sie allerdings hören, dass kein Stein auf dem anderen bleiben soll, können sie ruhig skeptisch bleiben. Diese Art von Ankündigungen bedeutet meist heiße Luft.

Das Ende der Eiszeit heißt aber auch, dass sich an der Lohn- und Gehaltsfront etwas tun wird. Nehmen sie Sprüche wie „an jeder Straßenecke stehen reichlich Bewerber, die Sie vertreten könnten“, gelassen hin. Tauwetter ist auch angesagt. Bessere Börsen, mehr Provisionseinnahmen und weniger Kreditausfälle haben zur Folge, dass zumindest in Teilbereichen des Bankgeschäfts die mageren Zeiten zu Ende gehen. Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer. Das stimmt, aber dürfen wir nicht ein wenig optimistischer sein? Dann sind wir auch nicht weit davon entfernt zu hoffen und zu sagen: Ende der Eiszeit.

Rechtsprechungsänderung: Übertragung von Teilurlaub auf das komplette nächste Kalenderjahr setzt entsprechendes Verlangen voraus

Will der Arbeitnehmer Teilurlaub auf das komplette nächste Kalenderjahr übertragen, muss er dies noch im Urlaubsjahr verlangen. Dafür reicht jede Handlung aus, mit der der Arbeitnehmer deutlich macht, dass er den Teilurlaub erst im nächsten Jahr nehmen will. Entgegen der früheren Rechtsprechung ist allerdings nicht bereits die bloße Nichtbeantragung von Urlaub als Übertragungsverlangen anzusehen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war seit dem 11.10.1999 bei dem Beklagten als Werkzeugmacher angestellt. Seit der letzten Märzwoche 2000 war er arbeitsunfähig erkrankt und schied auf Grund arbeitgeberseitiger Kündigung zum 15.9.2000 aus.

Nach dem zugrunde liegenden Arbeitsvertrag hatte der Kläger pro vollem Beschäftigungsmonat einen Anspruch auf 2,5 Tage Urlaub. Nach dem Ausscheiden des Klägers galt der Beklagte den Urlaub für das Jahr 2000 ab und zahlte das Urlaubsgeld. Zahlungen für das Jahr 1999 leistete er nicht. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger 1999 die Übertragung seines Urlaubs auf das Jahr 2000 verlangt hatte.

Der Kläger verlangte die Abgeltung von fünf Urlaubstagen für das Jahr 1999 und die Zahlung von Urlaubsgeld für diese Zeit. Das ArbG gab der Klage statt; das LAG wies sie ab. Die hiergegen gerichtete Revision des Klägers hatte keinen Erfolg.

Die Gründe:

Dem Kläger steht für das Jahr 1999 kein Anspruch auf Urlaubsabgeltung und Urlaubsgeld zu. Zwar war ein Anspruch auf Teilurlaub im Jahr 1999 entstanden. Dieser ist aber spätestens Ende März 2000 untergegangen. Teilurlaub ist gem. § 7 Abs. 3 S. 4 BUrlG nur dann – über den 31.3. hinaus – auf das nächste Kalenderjahr zu übertragen, wenn der Arbeitnehmer dies im Urlaubsjahr verlangt hat.

Nach der früheren Rechtsprechung reichte es für ein stillschweigendes Übertragungsverlangen aus, dass der Arbeitnehmer seinen Teilurlaub im Urlaubsjahr nicht geltend gemacht hatte. Diese Rechtsprechung wird aufgegeben. Das Gesetz verlangt ausdrücklich ein Verlangen und damit ein positives Tun. Damit ist es nicht vereinbar, die bloße Nichtbeantragung von Urlaub als Verlangen auszulegen. Es ist vielmehr erforderlich, dass der Arbeitnehmer zumindest konkludent deutlich macht, der Teilurlaub solle in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

Für die Voraussetzungen dieses für ihn günstigen gesetzlichen Tatbestandsmerkmals trägt der Arbeitnehmer die Beweislast. Der insoweit beweispflichtige Kläger hat für seine Behauptung, er habe eine Übertragung des Urlaubs verlangt, keinen Beweis abgetreten. Das LAG hat seine Klage daher zu Recht abgewiesen.

Tarifliche Ausschlussfrist und Nachweisgesetz

Dem Nachweisgesetz (NachwG) ist auch hinsichtlich einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist Genüge getan, wenn gemäß § 2 I Nr. 10 NachwG auf die Anwendbarkeit des einschlägigen Tarifvertrages hingewiesen wird. Auch wenn die Verpflichtung zur Auslage des Tarifvertrages im Betrieb verletzt wird, gilt die Ausschlussfrist. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin hat keinen Schadensersatzanspruch.

Die Klägerin war in einer Niederlassung der Beklagten beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien ist die Anwendung des Manteltarifvertrags für das Bäckerhandwerk Niedersachsen / Bremen (MTV) vereinbart. Abdrucke des MTV liegen im Lohnbüro der Hauptverwaltung der Beklagten aus. Deren Bezirksleiter halten Abdrucke des MTV zur Einsichtnahme für die in den Niederlassungen beschäftigten Arbeitnehmer vor. Die Klägerin begehrt von der Beklagten Überstundenzuschläge gemäß dem MTV. Nach § 16 MTV müssen derartige Ansprüche aber binnen einer Ausschlussfrist von acht Wochen nach Zugang der Lohnabrechnung geltend gemacht werden, sonst sind sie verfallen. Diese Frist hat die Klägerin versäumt. Sie ist der Ansicht, dass die Ansprüche gleichwohl nicht erloschen seien. Die Versäumung der tarifvertraglichen Ausschlussfrist dürfe ihr nicht entgegengehalten werden, weil sich die Beklagte rechtswidrig verhalten habe. Sie habe weder im Arbeitsvertrag noch sonst gesondert auf die Ausschlussfrist hingewiesen noch den MTV nach § 8 TVG ausgelegt.

Die Klage blieb in allen Instanzen erfolglos.

Die Ansprüche der Klägerin sind auf Grund der tarifvertraglichen Ausschlussfrist verfallen. Das BAG hat entschieden, dass dem Nachweisgesetz auch hinsichtlich einer Verfallfrist Genüge getan ist, wenn nach § 2 I Nr. 10 NachwG auf die Anwendbarkeit des einschlägigen Tarifvertrags, der die Ausschlussfrist enthält, hingewiesen wird. Das ist hier im Arbeitsvertrag erfolgt.

Ob die Beklagte ihrer Pflicht, den Tarifvertrag im Betrieb auszulegen, hinreichend nachgekommen ist, kann vorliegend dahinstehen. Auch wenn das nicht der Fall ist, kann der Klägerin die Ausschlussfrist entgegengehalten werden. Sie hat außerdem keinen Schadensersatzanspruch.

**BAG, Urt. v. 23.1.2002 – 4 AZR 56/01
NZA 14/2002, 800-805**

Arbeitnehmer können Widerspruch gegen Arbeitsverhältnis-Übergang nicht einseitig widerrufen

Ein Arbeitnehmer kann gem. § 613a Abs. 6 S. 1 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber widersprechen. Hat er den Widerspruch wirksam erklärt, kann er diesen als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung nicht einseitig nach Zugang beim Erklärungsadressaten widerrufen.

Der Sachverhalt:

Der Kläger war bei der A. KG beschäftigt. Diese veräußerte den Bereich Verkehrstechnik, in dem der Kläger tätig war, zum 1.5.2001 an die Beklagte. Der Kläger hat dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte gegenüber der KG widersprochen; später erklärte er einen Vorbehalt. Zum 31.5.2001 kündigte die KG dem Kläger betriebsbedingt. Daraufhin widersprach dieser seinen Widerspruch. Die KG stimmte dem Widerruf zu. Der Kläger begehrte die Feststellung des Übergangs des Arbeitsverhältnisses auf die Beklagte. Die hierauf gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Die Gründe:

Der Kläger hat seinen Widerspruch nicht wirksam widerrufen. Grundsätzlich konnte ein Arbeitnehmer auch schon vor der Einführung des § 613a Abs. 6 S. 1 BGB dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf einen Betriebserwerber widersprechen. Hat der Arbeitnehmer den Widerspruch wirksam erklärt, kann er diesen als einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung nicht einseitig nach Zugang beim Erklärungsadressaten widerrufen oder mit einem Vorbehalt versehen. Überdies ist nach erklärtem Widerspruch eine zwischen dem Betriebsveräußerer und dem Arbeitnehmer vereinbarte Aufhebung des Widerspruchs dem Erwerber gegenüber unwirksam.

Arbeitnehmer können trotz Arbeitgeber-Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass einer bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, so kann dieser trotzdem einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber von der bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit Kenntnis hatte oder zumindest sicher mit ihr rechnen musste. Außerdem muss der Anspruch auf Entgeltfortzahlung vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sein.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin ist die Krankenversicherung des G. Dieser war vom 3.8.1999 bis zum 16.9.1999 bei dem Beklagten als Glasreiniger beschäftigt. Am 6.9.1999 verabredete G. mit seinem Arzt eine ambulante Operation am Finger für den **16.9.1999**. Danach war G. bis zum 15.10.1999 arbeitsunfähig krank. Bereits am **15.9.1999** hatte der Beklagte das Arbeitsverhältnis mit G. mit der tariflichen Frist von einem Tag (und damit zum **Ab-lauf des 16.9.**) wegen mangelnder Eignung des G. gekündigt.

Die Klägerin zahlte G. für die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit Krankengeld. Hierfür verlangte sie von dem Beklagten Ersatz. Das ArbG gab der hierauf gerichteten Klage statt, das LAG wies sie ab. Auf die Revision der Klägerin wurde das Urteil des LAG aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

Die Gründe:

Das LAG wird zunächst klären müssen, ob G. im Zusammenhang mit der Operation bereits am 16.9.1999 krankheitsbedingt arbeitsunfähig war. Nur wenn dies der Fall war, ist ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Beklagten nach §§ 3 Abs. 1 S. 1, 4 Abs. 1 EFZG **entstanden**, da dies ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraussetzt. § 8 Abs. 1 S. 1 EFZG, wonach der Entgeltfortzahlungsanspruch nicht dadurch berührt wird, dass der Arbeitgeber aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt, kann demgegenüber die Entstehung des Anspruchs nicht begründen. Diese Norm rechtfertigt lediglich eine **Fortgeltung** des Anspruchs über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

In einem weiteren Schritt muss das LAG prüfen, ob der Beklagte vor Ausspruch der Kündigung über die bevorstehende Arbeitsunfähigkeit in Kenntnis gesetzt worden ist. In diesem Fall müsste er gem. § 8 Abs. 1 S. 1 EFZG für den gesamten Zeitraum der Arbeitsunfähigkeit des G. eine Entgeltfortzahlung leisten. Die Voraussetzungen von § 8 Abs. 1 EFZG sind bereits erfüllt, wenn die Kündigung des Arbeitgebers aus Anlass der bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit erfolgt ist. Er muss dann aber hiervon Kenntnis gehabt oder zumindest sicher mit der bevorstehenden Arbeitsunfähigkeit gerechnet haben.

Ausschreibung und Bewerbungsauswahl

Der Betriebsrat darf nicht übergangen werden

Daß Einstellungen erfolgen sollen, erfuhr der Betriebsrat erst, als die „Neuen“ schon ihre Zusage hatten. Jetzt könne es nur noch am Betriebsrat scheitern, meinte der Arbeitgeber.

Daß überhaupt Stellen neu zu besetzen waren, erfuhr der Betriebsrat erst aus der Zeitung.

Zur Beratung erhielt der Betriebsrat auch nur die Akte der neu eingestellten Personen. Die anderen Unterlagen waren bereits an die übrigen Bewerber zurückgesandt worden, teilte der Vorstand dem Betriebsrat mit. Und das alles, obwohl kurz zuvor eine Reihe von Mitarbeitern entlassen worden waren.

Leider eine Verfahrensweise, die kein Einzelfall ist. Kurz zuvor begründete der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht die erfolgten Kündigungen mit dem verstärkten Konkurrenzdruck. Deshalb habe sich die Bank auch für eine Betriebsänderung ausgesprochen, um im Wege der Rationalisierung die anfallenden Arbeiten mit weniger Angestellten durchführen zu lassen.

Der Arbeitgeber muß jetzt damit rechnen, daß der Betriebsrat die Angelegenheit vor das Arbeitsgericht bringt.

Was sagt das Gesetz?

Der Arbeitgeber hat die Personalhoheit, d.h. er kann die Personen aussuchen, die er für geeignet hält. Der Betriebsrat kann sich nur dann sachgemäß zu ei-

ner geplanten personellen Maßnahme äußern, wenn er zuvor vom Arbeitgeber umfassend und rechtzeitig informiert wird; sonst läuft die Anhörungsfrist nicht. Die Informationspflicht des Arbeitgebers entspricht grundsätzlich seinem Informationsstand, d.h. er darf keine Informationen zurückhalten. Der Arbeitgeber hat klarzustellen, zu welcher konkreten personellen Maßnahme er um Zustimmung des Betriebsrats bittet. Bei längeren Vorgesprächen muß der Arbeitgeber den Betriebsrat darauf hinweisen, wann das formelle Beteiligungsverfahren beginnen soll, er also die Maßnahme durchführen will. Der Betriebsrat muß wissen, worum es sich handelt, und Zeit haben, sich über seine Stellungnahme so rechtzeitig schlüssig zu werden, daß er ggf. die Verweigerung der Zustimmung noch binnen einer Woche dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen kann. Diese Frist muß der Betriebsrat ausnutzen können, so daß er regelmäßig eine Woche vor Durchführung der geplanten Maßnahme zu unterrichten ist. In „Eilfällen“ kann der Betriebsrat gehalten sein, nach

Möglichkeit seine Stellungnahme auch schon eher abzugeben, z. B. wenn Aushilfskräfte für die Erledigung plötzlich anfallender Arbeiten oder für erkrankte AN einzustellen sind. Auch dann hat die Unterrichtung aber unbedingt vor Durchführung der Maßnahme zu geschehen, sofern nicht der Arbeitgeber den Weg des § 100 BetrVG beschreiten will. Die Mitteilung ist an den Vorsitzenden des Betriebsrats (§ 26 BetrVG), evtl. einen besonders gebildeten Personalausschuß (§ 28 BetrVG) zu richten. Handelt es sich (bei der personellen Maßnahme D.K.) um den Betriebsrats-Vorsitzenden selbst, so genügt es nicht, daß er als Arbeitnehmer persönlich über seinen zukünftigen Arbeitseinsatz unterrichtet wird.

Quelle:
Fitting
Betriebsverfassungsgesetz – Handkommentar,
21. Auflage, München 2002, § 99, Rn. 30 ff.

Betriebsrat hat Anrecht auf alle Bewerbungsunterlagen

Ein Betriebsrat hat ein Recht darauf, bei Einstellungen von Arbeitnehmern die Unterlagen aller Bewerber für eine Woche vom Arbeitgeber ausgehändigt zu bekommen, hat das Bundesarbeitsgericht in Kassel grundsätzlich festgestellt. Mit dieser Entscheidung unterlag ein Berliner Arbeitgeber, der dem Betriebsrat lediglich im Personalbüro Einsicht in die Unterlagen der Bewerber geben wollte und darin von den Vorinstanzen bestätigt worden war. Die Kasseler Richter stellten fest, daß der Betriebsrat nur sachgemäß zu den Personalentscheidungen Stellung nehmen könne, wenn er umfassend und rechtzeitig informiert worden sei. Deshalb müsse er genügend Zeit und Gelegenheit haben, sich über die vom Betriebsverfassungsgesetz vorgeschriebene Stellungnahme schlüssig zu werden. **(BAG – AZ: 1 ABR 72/83)**

Fristlose Kündigung nach Privat-Gespräch

Arbeitgeber muss Regeln festlegen

Wenn ein Arbeitgeber trotz eines Verbots Privat-Telefonate längere Zeit duldet, darf er keine fristlose Kündigung aussprechen.

Ob ein Mitarbeiter in der Arbeitszeit Privatgespräche nach Australien führt, einen Nebenjob vom Firmentelefon aus managt, Bilder aus dem Internet herunterlädt oder privat surft: Immer wieder beschäftigen sich Gerichte mit dem Thema „Telefonieren am Arbeitsplatz“.

Privatgespräche: Führt ein Arbeitnehmer umfangreiche private Telefongespräche, die er mit dem Arbeitgeber nicht abrechnet, so rechtfertigt dies auch nach langjähriger Beschäftigung eine fristlose Kündigung. Der betreffende Arbeitnehmer hatte innerhalb von 15 Monaten mehr als 7000 Einheiten privat auf Firmenkosten vertelefoniert.

(Bundesarbeitsgericht, 2 AZR 478/01)

Ein Arbeitgeber darf einer Mitarbeiterin (hier: fristgerecht) kündigen, ohne vorher eine Abmahnung auszusprechen, wenn sie privat mit einer Freundin in Australien telefoniert hat – insbesondere, wenn die Arbeitnehmerin erst nach einem Computerausdruck bereit war, das Telefonat zu bestätigen.

(Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 11 Ca 5818/95)

Duldet ein Arbeitgeber private Telefonate seiner Mitarbeiter, ob

wohl laut einer betrieblichen Bestimmung Privattelefonate nur in dringenden Fällen erlaubt sind, so kann er einen Arbeitnehmer, der innerhalb von vier Monaten insgesamt 140 Minuten privat telefonierte, nicht fristlos entlassen. Der Chef hätte eine eindeutige Anweisung geben, der Mitarbeiter daraufhin eine Abmahnung kassieren müssen.

(Landesarbeitsgericht Nürnberg, 6 (5) Sa 472/01)

Schreibt eine Arbeitnehmerin auf dem Firmen-PC einen Bewerbungsbrief für eine neue Stelle und wird der Ausdruck von ihrem Arbeitgeber bemerkt, so ist eine fristlose Kündigung dennoch nicht angemessen.

(Arbeitsgericht Frankfurt/Main, 4 Ca 1946/00)

Lädt ein Mitarbeiter erhebliche Mengen Bildmaterial aus dem Internet herunter (im betreffenden Fall waren es sogar pornografische Bilder), obwohl er eine Dienstanweisung unterzeichnet hat, die die private Nutzung des Firmen PCs verbietet, rechtfertigt sein Verhalten eine fristlose Kündigung.

(Landesarbeitsgericht Niedersachsen, 3 Sa 726/01)

Auf dem Firmen-PC darf auch Privates gespeichert sein: Ein bereits 30 Jahre ohne Beanstandungen beschäftigter Mitarbeiter darf von seinem Arbeitgeber nicht fristlos entlassen werden, wenn er dabei auffällt, dass er auf seinem Firmen-Computer private Daten seines

Sportvereins und außerdem betriebliche Daten seiner Frau gespeichert hat – wenn nicht nachgewiesen wird, dass er dadurch den „Betriebsablauf gestört“ hat.

(Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 2 Ca 2990/00)

Wegen einer privaten E-Mail, die im Postverzeichnis auf dem Computer liegt, darf einer Mitarbeiterin nicht gleich gekündigt werden. Dies gilt auch dann, wenn in einem Betrieb der Empfang privater E-Mails mündlich untersagt worden war, um das Einschleppen von Viren zu vermeiden. Die Arbeitnehmerin hätte zunächst abgemahnt werden müssen.

(Arbeitsgericht Frankfurt am Main, 5 Ca 4459/00)

Führt ein leitender Angestellter auf Firmenkosten Telefonsexgespräche und nimmt er dadurch „Firmengelder von nicht unbeträchtlicher Höhe für private Zwecke in Anspruch“ so missbraucht er damit die ihm verliehene Vertrauensstellung und kann ohne Abmahnung entlassen werden.

(Oberlandesgericht Hamm, 8 U 194/98)

Manipuliert ein Arbeitnehmer das Autotelefon seiner Firma so, dass er unerkannt davon Privattelefonate führen kann, so hat er damit seine arbeitsvertraglichen Pflichten „schwerwiegend verletzt“, und es darf ihm gekündigt werden.

(Arbeitsgericht Celle, 2 Ca 612/98)

Mobbing liegt nur bei fortgesetzten Verletzungshandlungen vor

Kurzfristige Konfliktsituationen mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen stellen kein Mobbing dar. Insoweit fehlt schon die notwendige systematische Vorgehensweise. Für den Begriff des Mobbings im arbeitsrechtlichen Sinn ist ein fortgesetztes und systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren kennzeichnend. Diese Verletzungshandlungen müssen einer von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sein und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit der Betroffenen verletzen.

Der Sachverhalt:

Die Klägerin war vom 1.5. bis 31.10.2000 arbeitsunfähig krank. Für ihre Krankheit machte sie angebliche Beleidigungen ihres Vorgesetzten verantwortlich. Dieser habe sich gegenüber dem Betriebsleiter negativ über ihre Leistung geäußert („Sie kann

nichts“). Außerdem habe er das Gerücht verbreitet, dass sie mit einem Arbeitskollegen ein Verhältnis habe, und hiervon auch ihren Ehemann in Kenntnis gesetzt.

Sie verlangte von ihrem Vorgesetzten die Zahlung der Differenz zwischen dem Krankengeld und ihrem Arbeitslohn sowie die Zahlung von Schmerzensgeld. Ihre hierauf gerichtete Klage hatte sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG keinen Erfolg.

Die Gründe:

Der Beklagte hat weder das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Klägerin noch ihre Gesundheit rechtswidrig und schuldhaft verletzt. Insbesondere liegt kein Mobbing im arbeitsrechtlichen Sinn vor. Das BAG versteht unter Mobbing das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

In der neueren Rechtsprechung der LAG wurde diese Definition weiter entwickelt. Danach müssen die fortgesetzten Handlungen einer übergeordneten, von der Rechtsprechung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sein und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.

Diese Voraussetzungen sind hier nicht gegeben. Die von der Klägerin behauptete Äußerung über ihre Leistungen betreffen den dienstlichen Bereich. Sie enthält erkennbar eine subjektive Wertung der Leistungen der Klägerin. Eine solche Äußerung kann schon objektiv nicht als Beleidigung oder bewusste Diskriminierung angesehen werden. Daneben hat die Klägerin keinen Beweis dafür angeboten, dass der Beklagte das Gerücht über ein Verhältnis mit einem Kollegen in die Welt gesetzt hat. Gleiches gilt für das behauptete Telefonat des Beklagten mit ihrem Ehemann.

Leiharbeitnehmer sind bei Betriebsratswahlen nicht wählbar

Leiharbeitnehmer sind bei der Wahl des Betriebsrates im aufnehmenden Betrieb weder gem. § 8 BetrVG wählbar noch gem. § 9 BetrVG bei der Ermittlung der Betriebsratsgröße zu berücksichtigen. Hieran hat sich durch die Einräumung des aktiven Wahlrechts in § 7 S. 2 BetrVG nichts geändert. Das gilt auch für einem anderen Konzernunternehmen gem. § 1 Abs. 3 AÜG überlassene Mitarbeiter.

Der Sachverhalt:

Die Antragstellerin ist durch eine Ausgliederung aus den Stadtwerken entstanden und betreibt den öffentlichen Nahverkehr in A. Zunächst stellte die Stadt der Antragstellerin leihweise Personal zur Verfügung. Später entstand im Rahmen einer weiteren Ausgliederungsmaßnahme aus den Stadtwerken die Firma B. Diese ist mit 74,9 Prozent an der Antragstellerin beteiligt und anstelle der Stadt in den Personalüberlassungsvertrag eingetreten.

In dem Wahlausschreiben für die Wahl des Betriebsrats bei der Antragstellerin

wurden auch die von B. überlassenen Arbeitnehmer als wählbar dargestellt und diese bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats berücksichtigt. Die Antragstellerin hat die auf dieser Grundlage durchgeführte Wahl angefochten. Hiermit hatte sie sowohl vor dem ArbG als auch vor dem LAG Erfolg.

Die Gründe:

Die der Antragstellerin von B. überlassenen Arbeitnehmer waren weder wählbar noch durften sie bei der Ermittlung der Größe des Betriebsrats berücksichtigt werden. Sie sind nicht betriebszugehörig im Sinn des BetrVG. Dies ergibt sich aus § 14 Abs. 1 AÜG, wonach Leiharbeitnehmer auch während der Zeit ihrer Arbeitsleistung bei einem Entleiher Angehörige des entsendenden Betriebes des Verleihers bleiben. Der Gesetzgeber misst damit der auf vertraglichen Grundlagen beruhenden Rechtsbeziehung zum Verleiher ein größeres Gewicht bei als der tatsächlichen Eingliederung in den Betrieb des Entleihers.

An diesem rechtlichen Ausgangspunkt hat sich durch die Einräumung des aktiven Wahlrechts in § 7 S. 2 BetrVG nichts geändert. Die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern beschränkt sich auf die Einräumung des aktiven Wahlrechts. Ansonsten ist die betriebsverfassungsrechtliche Stellung der Leiharbeitnehmer unberührt geblieben. Dies ergibt sich unter anderem aus § 14 AÜG i.d.F. des Betriebsverfassungs-Reformgesetzes vom 28.7.2001. In § 14 Abs. 2 S. 1 AÜG sind lediglich die Worte „weder wahlberechtigt noch“ gestrichen und durch das Wort „nicht“ ersetzt worden. Hieraus folgt, dass durch die Zuerkennung des aktiven Wahlrechts die Leiharbeitnehmer nicht zu wählbaren Arbeitnehmern des Entleiherbetriebs gemacht worden sind.

Im Streitfall ist § 14 AÜG zumindest analog anzuwenden. Zwar liegt ein Fall der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung i.S.v. § 1 Abs. 3 AÜG vor. Hierbei handelt es sich aber um einen Fall der Arbeitnehmerüberlassung mit vergleichbarer Interessenslage, der eine analoge Anwendung des § 14 AÜG gebietet.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates

DBV
Gewerkschaft der
Finanzdienstleister

§	Tatbestände	Form und Beteiligung des BR	
§ 87	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Ordnung (Arbeitszeiterfassung, Arbeitsordnung, etc.) • Arbeitnehmerverhalten (Rauch- oder Alkoholverbot, Schutzkleidung, etc.) • Arbeitszeitregelungen (Beginn und Ende der tägl. Arbeitszeit, Pausen, etc.) • Betriebliche Lohngestaltung, Entlohnungsgrundsätze und -methoden • Urlaubsregelungen (Urlaubsgrundsätze, -pläne, etc.) • Technische Leistungs- und Vermittlungsüberwachungen • Unfallverhütung und Gesundheitsschutz • Zusätzliche Maßnahmen zur Unfallverhütung • Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen • Errichtung von Sozialeinrichtungen • Vergabe und Nutzungsbestimmungen für Werkwohnungen • Akkord- und Prämiensätze • Betriebliches Vorschlagswesen • Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung 		Mitbestimmungsrecht
§ 98	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliche Aus- und Fortbildung 		
§ 112	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialplan bei Betriebsänderungen 		
§ 91	<ul style="list-style-type: none"> • Abwendung, Milderung von Belastungen am Arbeitsplatz 		durch BR-Initiative erzwingbare Arbeitgebermaßnahmen
§ 93	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Arbeitsplatzausschreibung 		
§ 95	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahlrichtlinien bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen (nur in Unternehmen mit über 1.000 Arbeitnehmer) 		
§ 98	<ul style="list-style-type: none"> • Bestellung und Abberufung von Ausbildungspersonal • Auswahl für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen 		
§ 99	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlage von Bewerbungsunterlagen bei Einstellung, Versetzung, Ein- und Umgruppierung 		
§ 102	<ul style="list-style-type: none"> • Mitteilung der Gründe für die Einzelkündigung 		
§ 104	<ul style="list-style-type: none"> • Entlassung, Versetzung betriebsstörender Arbeitnehmer 		
§ 94	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Beurteilungsgrundsätzen • Gestaltung von Personalbogen 		Zustimmungsrecht
§ 95	<ul style="list-style-type: none"> • Auswahlrichtlinien bei Einstellung, Versetzung, Umgruppierung, Kündigung (unter 1.000 AN) 		
§ 103	<ul style="list-style-type: none"> • Außerord. Kündigung von Betriebsratsmitgliedern 		
§ 99	<ul style="list-style-type: none"> • Ein- und Umgruppierung, Einstellung und Versetzung im Einzelfall 		Zustimmungsverweigerungsrecht
§ 100	<ul style="list-style-type: none"> • Vorläufige personelle Einzelmaßnahmen 		
§ 89	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherheitsbesprechungen und -begehungen 		Beratungsrecht
§ 90	<ul style="list-style-type: none"> • Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen • Planung von Bauvorhaben, Investitionen 		
§ 92	<ul style="list-style-type: none"> • Personalplanung, Maßnahmen der Berufsbildung 		
§ 96	<ul style="list-style-type: none"> • Planung von betrieblicher oder außerbetrieblicher Maßnahmen der Berufsbildung 		
§ 97	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtungen und Maßnahmen der Berufsbildung 		
§ 106	<ul style="list-style-type: none"> • Produktionsprogramm und -lage • Wirtschaftliche, finanzielle Absatzlage 		
§ 111	<ul style="list-style-type: none"> • Planung und Einschränkung, Verlagerung, Stilllegung oder Zusammenschluss von Betrieben oder -teilen • Planung und Änderung der Betriebsorganisation • Planung und Einführung neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren 		
§ 80	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigung und Eingliederung älterer, ausländischer und schwerbehinderter Arbeitnehmer 		Vorschlagsrecht
§ 92	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung einer Personalplanung 		
§ 102	<ul style="list-style-type: none"> • Kündigung im Einzelfall 		Anhörungsrecht
§ 80	<ul style="list-style-type: none"> • Einsicht in Lohn- und Gehaltslisten 		Informationsrecht
§ 82	<ul style="list-style-type: none"> • Berufl. Entwicklung des einzelnen AN • Leistungsbeurteilung im Einzelfall • Berechnung des Entgelts im Einzelfall 		
§ 83	<ul style="list-style-type: none"> • Einsicht in die Personalakte 		
§ 84	<ul style="list-style-type: none"> • Beschwerden im Einzelfall 		
§ 89	<ul style="list-style-type: none"> • Auflagen zur Unfallverhütung, Unfallanzeigen 		
§ 105	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung leitender Angestellter 		
§ 106	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftliche Lage 		
§ 108	<ul style="list-style-type: none"> • Jahresabschlussbilanz 		

**Ihr
Partner**

**Wir lassen Sie
nicht im Regen stehen**

DBV

Die Rechtsverhältnisse im Arbeitsleben

Vertragsbeziehungen
bezogen auf die Privatwirtschaft

DBV
Gewerkschaft der
Finanzdienstleister

Vertragspartner

- Arbeitgeber + Arbeitnehmer
- Arbeitgeber + Betriebsrat
- Arbeitgeber + Arbeitgeberverband
- Arbeitnehmer + Gewerkschaft
- Arbeitgeberverband + Gewerkschaft(en)
- Arbeitgeber + Gewerkschaft(en)

Vertragsbezeichnung Rechtsgrundlage

- Arbeitsvertrag**
Bürgerliches Gesetzbuch
BGB § 611 ff
- Betriebsvereinbarung**
Betriebsverfassungsgesetz
BetrVG § 77 (Erzwingbare BV)
BetrVG § 88 (Freiwillige BV)
- Mitgliedschaft**
Grundgesetz
GG Art. 9 Vereinigungsfreiheit
- Mitgliedschaft**
Grundgesetz
GG Art. 9 Vereinigungsfreiheit
- Tarifvertrag**
Tarifvertragsgesetz
TVG
- Haustarifvertrag**
Tarifvertragsgesetz
TVG

Aktuelle Rechtsprechung

A.

Vorbemerkung

Gerade im Hinblick auf das anstehende „Weihnachtsgeld“ stellt sich regelmäßig die Frage, ob hierauf ein Anspruch der Arbeitnehmer besteht oder ob es sich um eine „freiwillige“ Leistung des Arbeitgebers handelt. Findet sich in Arbeits- oder Tarifverträgen bzw. in Betriebsvereinbarungen keine verbindliche Regelung, so wird häufig auf das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung zurückgegriffen. Die betriebliche Übung hat sich durch ständige Rechtsprechung als Rechtsanspruch aus tatsächlicher Handhabung im Arbeitsleben verfestigt. Ob nun aber tatsächlich eine betriebliche Übung vorliegt, ist regelmäßig umstritten. Diese Problematik wird im Folgenden unter Heranziehung aktueller Rechtsprechung dargestellt.

B.

Betriebliche Übung

I. Entstehen des Anspruchs

Unter einer betrieblichen Übung versteht man die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers, aus der die Arbeitnehmer schließen können, dass ihnen die aufgrund dieser Verhaltensweise gewährten Leistungen oder Vergünstigungen auch künftig auf Dauer gewährt werden sollen. Dem tatsächlichen Verhalten wird mit dem Rechtsinstitut der betrieblichen Übung anspruchserzeugende Wirkung beigemessen.

Auf einen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers kommt es dabei nicht an. Allein entscheidend ist, wie die Arbeitnehmer als Erklärungsempfänger das Verhalten verstehen mussten, wobei die Begleitumstände (Art, Zielrichtung, Dauer und Häufigkeit des Arbeitgeberverhaltens, erkennbare typische Arbeitgeberinteressen, Nähe des Gewährten zum arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis, erkennbare wirtschaftliche Bedeutung der Leistung für die Lebensgestaltung des Arbeitnehmers) zu berücksichtigen sind. Ob der Bereich der betrieblichen Übung schon erreicht ist, ist letztlich im Rahmen einer Bewertung der einzelnen Kriterien unter Heranziehung bisheriger Rechtsprechung zu beurteilen.

Zum Beispiel wird bei der Gewährung von jährlichen Sonderzahlungen nach ständiger Rechtsprechung davon ausgegangen, dass nach mindestens dreijähriger Gewährung der Sonderzahlung durch den Arbeitgeber ein Anspruch der Arbeitnehmer auf die Sonderzahlung in den Folgejahren entsteht.

II. Regelungen, die das Entstehen des Anspruchs verhindern bzw. die betriebliche Übung beseitigen

Das Entstehen einer betrieblichen Übung kann der Arbeitgeber dadurch verhindern, dass er im besten Fall ausdrücklich durch Aushang, Rundschreiben oder Erklärung gegenüber jedem einzelnen Arbeitnehmer erklärt, eine Bindung für die Zukunft ausschließen zu wollen.

Bisher war es schon ausreichend, wenn der Arbeitgeber darlegte, er

würde die Leistung unter Vorbehalt oder freiwillig „nach Gutdünken“, „auch in diesem Jahr“ bzw. „für das laufende Jahr“ erbringen.

Nach der neuesten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG Urteil vom 23.10.2002 – 10 AZR 48/02) erscheint es jedoch nicht mehr zweifelsfrei, ob der Arbeitgeber das Entstehen einer betrieblichen Übung allein durch die Kundgabe verhindern kann, es handele sich um eine freiwillige Leistung. Es erscheint daher geboten, auch auf den Ausschluss jeden Rechtsanspruchs und/oder darauf hinzuweisen, immer wieder neu über die betreffende Leistung entscheiden zu wollen.

Ein Widerrufsvorbehalt kann grundsätzlich nur dazu beitragen, dass jedenfalls für die Zukunft der Anspruch einseitig widerrufen werden kann. Entstandene Ansprüche, etwa auf zeitanteilig zu gewährenden Leistungen, werden durch einen Widerruf nicht ausgeschlossen.

Zuletzt kann auch schon bei Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Aufnahme einer sogenannten doppelten Schriftformklausel, die auch die Änderung der Schriftformklausel selbst der Schriftform unterstellt (z. B. „Vertragänderungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig.“), in den Arbeitsvertrag verhindern, dass ein Anspruch aus betrieblicher Übung entsteht (BAG Urteil vom 24.6.2003 – 9 AZR 302/02). Denn der Grundsatz wonach Individualvereinbarungen den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vorgehen (§305b BGB) kommt hier nicht zum Tragen, da es sich bei einem Anspruch aus betrieblicher Übung

zur betrieblichen Übung

gerade nicht um eine Individualvereinbarung handeln würde, sondern um eine Verhaltensweise gegenüber allen Arbeitnehmern, die zu einer betrieblichen Übung, also einem kollektiven Tatbestand, geführt hat.

Wurde die Leistung vorbehaltlos erbracht und liegt auch keine doppelte Schriftformklausel vor, so ist regelmäßig eine einvernehmliche Vertragsänderung oder eine Änderungskündigung nötig, um sich von der betrieblichen Übung zu lösen. Schließlich wäre es auch möglich durch eine dreimalige Leistung (z. B. des Weihnachtsgeldes) unter ausdrücklichen Vorbehalt, die alte betriebliche Übung abzulösen. Dies setzt jedoch voraus, dass die Arbeitnehmer dieser geänderten Handhabung nicht widersprechen.

III. Betriebliche Übung und private Internet-/Telefonnutzung bzw. Rauchpausen

Immer häufiger stellt sich die Frage, wie damit umzugehen ist, dass über einen langen Zeitraum hinweg die private Nutzung des Internets und des Telefons am Arbeitsplatz vom Arbeitgeber geduldet wurde, ohne dass hierfür Richtlinien zum Beispiel in einer betrieblichen Ordnung vorgegeben wurden.

Natürlich liegt auch hier die Überlegung nahe, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern letztlich über einen langen Zeitraum einen Vorteil dadurch gewährt hat, dass die Arbeitnehmer für die Kosten der Nutzung des Telefons bzw. Internets nicht aufkommen mussten. Zudem werden private Angelegenheiten während der bezahlten Arbeitszeit erledigt, was einer „Zuwendung von Zeit“ gleichstehen würde.

Fraglich ist in diesem Zusammenhang, ob der Arbeitgeber im nachhinein einseitig Regelungen für die Internet-/Telefonnutzung bzw. ein Rauchverbot einseitig vorgeben kann, nachdem er über einen längeren Zeitraum hinweg keine Einwände gegen die bisherige Handhabung geäußert hat. Gerade in diesen Fällen wird von Arbeitnehmerseite gerne das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung herangezogen.

Im Hinblick auf die „Zuwendung von Arbeitszeit“ ist jedoch von Bedeutung, dass es sich hierbei um eine bloße Annehmlichkeit handelt, welche die Lebensgrundlage der Arbeitnehmer weit weniger als materielle Zuwendungen berührt. Die zeitliche Vergünstigung führt im Gegensatz z. B. zum Weihnachtsgeld zu keiner unmittelbaren Verbesserung der wirtschaftlichen Lage. Dementsprechend lässt die fortdauernde Gewährung einen Vertrauenstatbestand zugunsten der Arbeitnehmer weniger leicht entstehen. Die Möglichkeit, Telefon und Internet privat zu nutzen, steht auch nicht im direkten Austauschverhältnis von Arbeitsleistung und Gehalt. Außerdem ist der finanzielle Vorteil als relativ gering anzusehen, da es regelmäßig wohl erst dann zu einer Nutzungsregelung kommen soll, wenn der Arbeitgeber feststellt, dass eine gewisse Toleranzgrenze hinsichtlich des Umfangs der privaten Nutzung überschritten wurde. Zuletzt darf der Mitarbeiter nicht davon ausgehen, dass ihm die Zeit, die er während der Arbeitszeit für private Angelegenheiten nutzt, „geschenkt“ würde. Vielmehr hat er damit zu rechnen, dass der Arbeitgeber erwartet, der Arbeitnehmer werde die Zeit der privaten Tätigkeit bei der Zeiterfassung berücksichtigen.

Im Ergebnis sind dem Vorhaben, sich als Arbeitnehmer im Bereich der Internet- und Telefonnutzung auf eine betriebliche Übung berufen zu wollen, wohl kaum Erfolgsaussichten einzuräumen. Vielmehr kann der Arbeitgeber sich grundsätzlich auf sein Direktionsrecht berufen und entsprechende Anweisungen treffen.

C. Anmerkung

Für die inhaltliche Richtigkeit der obigen Darstellung kann trotz größter Sorgfalt bei der Auswahl und Bearbeitung von Inhalten nicht gehaftet werden. Sinn und Zweck dieser Darstellung ist die Information und die Verschaffung eines Überblicks, nicht die Erteilung von Ratschlägen oder Empfehlungen. Wir weisen auch darauf hin, dass die Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben kann, insbesondere wurden betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte nicht berücksichtigt, da allein die Problematik der betrieblichen Übung dargestellt werden sollte. Jeder Fall kann besonders und damit völlig anders gelagert sein. Für weitere und spezielle Auskünfte stehen wir gerne persönlich zur Verfügung.

Stefanie Konnert
Rechtsanwältin
Keller Menz Rechtsanwälte
Schwanthalerstraße 184
80339 München
Tel. ++49 (0) 89 540 764 00
Fax ++49 (0) 89 540 764 03
e-mail:
stefanie.konnert@keller-menz.de
www.keller-menz.de

Stellungnahme des Aktionskreises Leistungsträger zur geplanten Streichung der rentensteigernd wirksamen Ausbildungszeiten



Sozialpolitisch falsch, vertrauensschädigend, verfassungswidrig und unredlich

Der Aktionskreis Leistungsträger (AK-L) übt scharfe Kritik an der geplanten Streichung der rentensteigernd wirksamen Ausbildungszeiten.

Der Aktionskreis ist ein vom Deutschen Führungskräfteverband (ULA) moderierter, unabhängiger Zusammenschluss von dreizehn Vertretungen qualifizierter Berufe mit insgesamt über 130.000 Mitgliedern.

Aus Sicht des AK Leistungsträger ist der erneute Eingriff

- sozialpolitisch falsch,
- vertrauensschädigend,
- schon auf Grund der kurzen Übergangsfristen verfassungswidrig,
- politisch unredlich und
- gleichmacherisch und fortschrittsfeindlich.

Den Betroffenen wird eine „zumutbare“ Einbuße vorgespiegelt. In Wirklichkeit handelt es sich aber nur um ein neues Glied in einer ganzen Kette von Einzelmaßnahmen, die im Zusammenwirken unweigerlich zu einer massiven Absenkung des Lebensstandards der Rentner führen wird.

I.

Anrechnungszeiten für schulische bzw. universitäre Ausbildung sind, anders als vielerorts behauptet, kein „Akademikerprivileg“. Vielmehr haben sie die Aufgabe, die durch die verlängerte Ausbildungszeit entstehenden Lücken in der Rentenversicherungsbiographie zu füllen.

Gut ausgebildete Arbeitnehmer, die während der Ausbildung bereits durch einen hohen Gehaltsverzicht in ihre Bildung investieren, erwerben dadurch unbestritten auch individuelle Vorteile: eine häufig verbesserte berufliche und gesellschaftliche Position sowie ein höheres Gehalt während der – allerdings verkürzten – beruflichen Laufbahn. Zugleich stiften diese Arbeitnehmer aber über ihre berufliche Leistung auch einen hohen gesamtgesellschaftlichen Nutzen.

Schon heute ist die Akademikerquote in Deutschland im internationalen Vergleich bedenklich gering. Deutschland wird als Standort für Produktion und Dienstleistungen im internationalen Wettbewerb nicht bestehen können, wenn das Qualifikationsniveau der Arbeitnehmer nicht kontinuierlich mit dem in den anderen Industrienationen steigt – sowohl im Bereich der primären als auch der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung.

Darin kommt eine Gleichmacherei zum Ausdruck, die jedes Streben nach Stärkung der Innovationskraft unserer Gesellschaft durch Anreize zur akademischen Ausbildung von Eliten und vor allem zu deren Verbleib im Lande ad absurdum führt.

Auf Grund der geringeren Zahl von Beitragsjahren sind bereits heute die gesetzlichen Renten von Akademikern und anderen hoch qualifizierten Arbeitnehmern geringer als etwa die eines gut qualifizierten Fachangestellten oder Facharbeiters, die durchaus vergleichbare Einkommen erzielen, aber 40 oder mehr Berufsjahre aufweisen können. Dies ist in einigen Berufen aufgrund von Höchstaltersgrenzen noch nicht einmal theoretisch möglich.

Die rentenrechtlichen Ausbildungszeiten sind also ein wichtiger Teil der insgesamt noch viel zu geringen

steuer- und sozialrechtlichen Honorierung der Bildungsanstrengungen des Einzelnen.

II.

Die geplante Streichung wird auch zu einer weiteren Beschädigung des Vertrauens in die Rentenversicherung führen.

Ursprünglich als Kompensation für die Eingliederung der höheren Angestellten in die gesetzliche Rentenversicherung eingeführt, wurde dieses Leistungsversprechen sukzessive zurückgenommen. Häufig geschah dies gerade noch rechtzeitig, um eine Inanspruchnahme der zugesagten Rentensteigerung zu verhindern.

Für einen 1945 geborenen und 1973 in den Beruf eingetretenen Akademiker, der im Jahr 2009 in Rente geht, ergäbe sich bei einer Verwirklichung der Regierungspläne folgendes Bild: Der ihm noch im Jahr 1977 in Aussicht gestellte Wert seiner Ausbildung in Höhe von 414 Euro (heutige Werte) pro Monat wurde in mehreren Schritten auf Null abgeschmolzen. Die letzte, 2009 wirksam werdende Kürzung beläuft sich auf rund 55 Euro.

Ohne diese Kürzungen wäre seine Rente im Jahr 2009 über 28 Prozent höher. Weitere rentenrechtliche Kürzungen sind dabei noch gar nicht berücksichtigt.

Dieses Muster ist symptomatisch für die jahrzehntelange Politik, den Rentenversicherten die Quittung für das Versagen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bezahlen zu lassen und im übrigen über die ganze Zeit die heraufziehende demographische Verschiebung blauäugig zu verharmlosen oder sogar zu ignorieren.

III.

Die verfassungsrechtlichen Bedenken des Aktionskreises Leistungsträger begründen sich wie folgt:

Gegen die im Jahr 1992 und 1997 wirksam gewordenen Kürzungen der Ausbildungsanrechnungszeit sind vor dem Bundessozialgericht und dem Bundesverfassungsgericht immer noch Klagen anhängig. Im Kern geht es dabei um die Frage, wie kurz vor der Rente noch in zugesagte Rentenanwartschaften des Einzelnen eingegriffen werden kann.

Dies ist unabhängig von der Frage, ob diesen Ansprüchen eigene Beiträge zu Grunde liegen oder nicht. Angesichts der mit zunehmendem Alter abnehmenden Möglichkeiten, eintretende Kürzungen noch durch anderweitige Vorsorge zu kompensieren, vertritt der Aktionskreis die Auffassung, dass erreichte Anwartschaften spätestens ab dem 55. Lebensjahr im Grundsatz unantastbar bleiben sollten.

Bislang ist jedoch keine der erfolgten Kürzungen einem derartigen Maßstab für den verfassungsrechtlichen Vertrauensschutz gerecht geworden.

Auch die angekündigte Verschiebung des Inkrafttretens der nun geplanten Streichung der rentensteigernden Bewertung von Zeiten der Schul- und Hochschulbildung von 2005 auf 2009 wäre vor diesem Hintergrund völlig unzureichend.

IV.

Schließlich lehnt der Aktionskreis Leistungsträger die geplante Kürzung auch als politisch unredlich ab.

Durch Einzelmaßnahmen wird über die Krankenversicherungsbeiträge von Rentnern, die Pflegeversicherungsbeiträge sowie die Besteuerung gesetzlicher Renten entschieden. Die Ermittlung einer Gesamtbelastung wird so selbst für den Experten schwer, für den einzelnen Bürger vollends unmöglich.

Eine derartige Salomitaktik bezüglich der massiven Auswirkungen der Gesamtmaßnahmen ist kein Ausweis seriöser und sozial orientierter Politik. Sie wird bei den Leistungsträgern auf energischen Widerstand stoßen.

Im 130.000 Mitglieder zählenden Aktionskreis Leistungsträger sind folgende Verbände zusammengeschlossen:

- bdvb – Bundesverband Deutscher Volks- und Betriebswirte e.V.,
- DHV – Deutscher Hochschulverband
- DBV – Deutscher Bankangestellten-Verband e.V.
- BVBC – Bundesverband der Bilanzbuchhalter und Controller e.V.
- IfKom – Ingenieure für Kommunikation e.V.
- ULA – Deutscher Führungskräfteverband
- VAA – Führungskräfteverband Chemie e.V.
- VAF – Verband angestellter Führungskräfte e.V.
- VDF – Verband der Führungskräfte e.V.
- VC – Vereinigung Cockpit e.V., VK
- VK – Völklinger Kreis e.V.
- VWI – Verband Deutscher Wirtschaftsingenieure e.V.
- BVHD – Bundesverband der Verwaltungsbeamten des höheren Dienstes e.V.

Aktionskreis Leistungsträger
Kaiserdamm 31, 14057 Berlin,
Tel. (030) 30 69 63-0, Fax (030) 30 69 63-13,
info@ak-leistungstraeger.de
www.ak-leistungstraeger.de
Ansprechpartner: Ludger Ramme

Helfen Sie uns!

Umzug?
Neues Konto?
Namensänderung?
Neuer Arbeitgeber?

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

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister
Am Wehrhan 17
40211 Düsseldorf

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

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

Sie sollten unbedingt angeben:

Name, Vorname: _____

Namensänderung: _____

Geburtsdatum: _____

Alte Anschrift:

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Neue Anschrift:

Straße: _____

PLZ, Ort: _____

Neue Tel.-Nr.: _____

Neuer Arbeitgeber: _____

E-Mail-Adresse: _____

Bei erteilter Einzugsermächtigung Ihre neue Bankverbindung:

Name der Bank: _____

Bankleitzahl: _____

Konto-Nr.: _____

Kontoinhaber: _____

Eine Bitte an unsere Mitglieder

Falls Sie zwischenzeitlich von der Gehaltsgruppe 5 in eine der Gehaltsgruppen 6-9 bzw. von der Gehaltsgruppe 9 außertariflich umgruppiert wurden, bitten wir Sie, zwecks Beitragsanpassung, um Mitteilung.

Die Beitragstabelle finden Sie auf der letzten Seite dieser Zeitschrift.
Herzlichen Dank im voraus!

Hier finden Sie uns

Hauptgeschäftsstelle

DBV – Gewerkschaft der Finanzdienstleister

Am Wehrhahn 17
40211 Düsseldorf

Tel.: 02 11 / 36 94 558

Tel.: 02 11 / 55 04 67 30

Fax: 02 11 / 36 96 79

info@dbv-gewerkschaft.de
www.dbv-gewerkschaft.de

Geschäftsstelle Ost
Max-Borsdorf-Straße 9
4318 Leipzig

Tel./Fax: 03 41 / 23 12 166

hain-dbv-gewerkschaft@t-online.de

Regionalverbände

Regionalverband Nord

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

Regionalverband Ost

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

Regionalverband West

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

Regionalverband Süd-Mitte

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

Regionalverband Westfalen

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

Regionalverband Süd-Ostbayern

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

**Werben Sie
für den DBV –
dem richtigen
Partner!**

Wir sind rechtlich eine Gewerkschaft.
Aus unserem Selbstverständnis heraus

● 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 Anforde-
rungen 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	€ 9,20
Tarifgruppe 6–9	€ 13,29
AT-Angestellte	€ 16,36
Teilzeitkräfte	€ 6,14
Auszubildende	€ 3,07

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

Bitte
ausreichend
frankieren,
falls Marke
zur Hand

**DBV – Gewerkschaft
der Finanzdienstleister
Hauptgeschäftsstelle
Am Wehrhahn 17**

40211 Düsseldorf

**Finanzdienstleister
haben gemeinsame
Berufsinteressen,
die in einem
geschlossenen
Berufsverband
besser und nach-
haltiger formuliert
werden können.**

**Überschaubare Ziele
bilden Vertrauen
und Übersicht.**

**DBV
der kompetente
Partner für
Finanzdienst-
leister**