

AGV · Arabellastraße 29 · 81925 München

Herrn
Christoph Meister – Mitglied des Bundesvorstandes
Frau Martina Grundler
Bundesfachgruppenleiterin Versicherungen
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

10.4.2017
Dr. Ho/ly

Tarifrunde 2017 – Änderungsbedarf im Bereich des MTV

Sehr geehrter Herr Meister,
sehr geehrte Frau Grundler,

wir nehmen Bezug auf die Verhandlungsrunde am 30. März 2017 und unsere dortige Ankündigung, die aus Sicht des Arbeitgeberverbandes notwendigen Veränderungen im Bereich des Manteltarifvertrages mitzuteilen.

Folgende Regelungen sollten aus unserer Sicht im Rahmen der Tarifrunde vereinbart werden:

I. Ausweitung der Höchstüberlassungsdauer gemäß AÜG

Zum 1. April 2017 ist das reformierte AÜG in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wird die Höchstüberlassungsdauer eines Arbeitnehmers auf denselben Entleiher auf 18 aufeinander folgende Monate begrenzt (vgl. § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG).

Gemäß § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG kann durch Tarifvertrag von den Tarifvertragsparteien der Einsatzbranche eine von der vorgenannten Bestimmung abweichende Höchstüberlassungsdauer festgelegt werden.

Die Arbeitnehmerüberlassung ist in der Versicherungswirtschaft eine Randerscheinung. Die uns vorliegenden Informationen unserer Mitgliedsunternehmen erweisen, dass der Grad der Beschäftigung in Form von Arbeitnehmerüberlassung in unserer Branche (branchenübergreifend beträgt dieser 2,5 %) deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt ist. Weiter verbreitet ist allerdings das Phänomen der konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung. Dies ist insbesondere bedingt durch das gesetzliche Gebot der Spartentrennung der verschiedenen Versicherungszweige in verschiedene Versicherungsgesellschaften. Ein nicht unerheblicher Teil unserer Mitglieder stellt Arbeitnehmer jeweils bei nur einer Gesellschaft ein, und diese Arbeitnehmer werden dann für

sämtliche Unternehmen des Konzerns tätig. Ob es sich bei dieser Vorgehensweise um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt, die dem Konzernprivileg des § 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG unterfällt, lässt sich oftmals nicht zweifelsfrei klären. Insbesondere stellt sich dann, wenn Arbeitnehmer bei einer Gesellschaft eingestellt werden, jedoch für verschiedene andere Gesellschaften (und dort auf Weisung der dort Verantwortlichen) tätig werden die Frage, ob in diesen Fällen eine Einstellung der Arbeitnehmer „zum Zweck der Überlassung“ vorliegt oder nicht.

Unsere Mitgliedsunternehmen benötigen für derartige Konstellationen Rechtssicherheit. Würde die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten in solchen Konstellationen greifen, so müssten zahllose Vertragskonstellationen überprüft und einer Neuordnung zugeführt werden. Dies wäre weder im Interesse der Mitarbeiter noch im Interesse der Unternehmen.

Um daher schädliche Einflüsse der AÜG-Reform zu vermeiden, sollten die Tarifvertragsparteien von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit des § 1 Abs. 1b Satz 3 AÜG Gebrauch machen.

Aber auch für die Arbeitnehmerüberlassung im Übrigen besteht Handlungsbedarf. Gerade im Bereich der qualifizierten Arbeit (insbesondere IT) wird zum Teil zum Zwecke der Abdeckung von Arbeitsspitzen mit Arbeitnehmerüberlassung gearbeitet. Die Arbeitnehmerüberlassung erfolgt in diesen Fällen nicht, um Arbeit „günstiger“ einkaufen zu können als bei Beschäftigung eigener Angestellter. Die betreffenden Mitarbeiter erhalten bei ihren Vertragsarbeitgebern häufig sogar bessere Arbeitsbedingungen als nach den Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft. Insofern wird dem vom Gesetzgeber mit der Einführung der Höchstüberlassungsdauer verfolgte Zweck, einem „Lohndumping“ über die Einschränkung von Arbeitnehmerüberlassungsmöglichkeiten Einhalt zu gebieten, in unserer Branche ohnehin Rechnung getragen.

Wir schlagen deshalb vor, in einem neuen § 25a MTV eine Regelung mit folgendem Wortlaut einzuführen:

„Abweichend von § 1 Abs. 1b Satz 1 AÜG kann derselbe Angestellte zwischen Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes im Wege der Arbeitnehmerüberlassung für die Dauer von 480 Monaten und in sonstigen Fällen für die Dauer von 120 Monaten entliehen werden.“

Hierdurch wird die erlaubnispflichtige konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung für die Dauer von 40 Jahren, die sonstige Arbeitnehmerüberlassung auf 10 Jahre ermöglicht.

II. Erhöhung der Flexibilität bei übertariflich bezahlten Angestellten

Zuletzt hatten wir im Rahmen der Manteltarifrunde 2012 unseren Standpunkt erläutert, weshalb die Geltungsbereichsregelung des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe aus unserer Sicht weiterhin erheblich zu weit gefasst ist. Mit Ausnahme von Organmitgliedern, sonstigen gesetzlichen Vertretern sowie leitenden Angestellten i.S.v. § 5 BetrVG werden sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfasst. Auch Angestellte, die eine Vergütung weit über dem im Gehaltstarifvertrag festgeschriebenen Niveau erhalten, fallen somit grundsätzlich in den Geltungsbereich des MTV. Dies gilt insbesondere auch für die Arbeitszeitregelung in § 11 MTV.

Nach den jüngsten Erhebungen unseres Hauses sind von den 161.200 Beschäftigten im Innendienst 21,3 % ÜT-Angestellte (Angestellte, die eine Vergütung erhalten, die oberhalb der höchsten im Tarifvertrag festgeschriebenen Gehaltsgrenze liegt). Rund 12,6 % der Angestellten erhalten eine Vergütung die 10 % über dem höchsten tariflichen Gehaltsniveau liegt (sog. „ÜT+10%-Angestellte“).

Es ist weiterhin hervorzuheben, dass die Versicherungsunternehmen ein hohes Eigeninteresse daran haben, diesen Teil der Arbeitnehmerschaft fair und „marktgerecht“ zu behandeln. Voraussetzung für einen „marktgerechten“ Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitnehmer und den Unternehmen ist die Gewährung eines stärkeren Maßes an Vertragsfreiheit bei den übertariflich bezahlten Angestellten. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Arbeitszeitgestaltung.

Der Tarifvertrag trägt dem bisher nur in der Regelung in § 11 Ziff. 2 Abs. 2 MTV dahingehend Rechnung, dass mit den sog. „ÜT+10%-Angestellten“ im Wege der Individualvereinbarung Mehrarbeit vergütungsfrei gestellt werden kann. Durch diese Tarifregelung kann zumindest individualvertraglich dem Interesse an einer größeren Vertragsfreiheit Rechnung getragen werden.

Die Bedürfnisse der übertariflich bezahlten Angestellten sind jedoch ebenso individuell, wie auch die Einsatznotwendigkeiten derartiger hochbezahlter Angestellter aus unternehmerischer Sicht sich als sehr vielfältig darstellen.

Im Rahmen der Tarifrunden 2003, 2005, 2007, 2011 und zuletzt auch der Manteltarifrunde 2012 konnte ein Einvernehmen über eine Problemlösung nicht erzielt werden. Das Argument Ihrer Organisation, eine weitergehende Öffnung nicht zulassen zu wollen, bestand im Wesentlichen darin, dass Sie befürchten, über individualvertragliche Gestaltung könne der Tarifvertrag mittelbar ausgehebelt werden.

Um diesen Bedenken Rechnung zu tragen, treten wir an Sie nicht mit der Forderung heran, eine gänzliche Herausnahme der übertariflich bezahlten Angestellten oder etwa eines Teiles davon zu fordern. Jedoch sollte der Vertragsfreiheit mehr Raum eingeräumt werden können.

Eine in dieser Hinsicht sehr bewährte Regelung ist im Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe verankert. Dort heißt es in der Geltungsbereichsnorm wie folgt:

„Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z.B. Prokuristen/-innen, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, vorausgesetzt, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.“

Durch eine solche Regelung wird den Bedenken Ihrer Organisation gegen die Einräumung einer höheren Gestaltungsfreiheit vollumfänglich Rechnung getragen.

Laut Auskunft des AGV Banken gibt es in der Praxis keinerlei Anwendungsschwierigkeiten. Eine Rechtsprechungsrecherche zu der Frage, ob es zu dieser Norm bereits einmal einen Rechtsstreit gegeben hat, führte zu dem Ergebnis von „0 Treffern“.

Anknüpfend an diese in der Praxis bewährte Regelung, schlagen wir vor, in § 1 Ziff. 2 MTV eine Regelung d) einzuführen, welche folgenden Wortlaut haben soll:

„Angestellte, deren Monatsbezüge das höchste im Gehaltstarifvertrag geregelte Monatsgehalt zuzüglich Verantwortungszulage – und, sofern die/der Angestellte Anspruch auf Schichtzulage hat, dieser Schichtzulage – um mehr als 10 % übersteigt und arbeitsvertragliche Bedingungen eingeräumt erhalten, die in ihrer Gesamtschau nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.“

III. Optionsregelung zur betrieblichen Altersversorgung

Mit Ihrem Forderungsschreiben vom 22. Februar 2017 haben Sie für ver.di-Mitglieder einen monatlichen Beitrag i.H.v. € 80 für eine zusätzliche Altersversorgung verlangt. Eine derartige Sonderregelung für Gewerkschaftsmitglieder lehnen wir ab. Wir halten dies schon deshalb nicht für praktikabel, da sie zwangsläufig die Offenlegung der Gewerkschaftsmitgliedschaft gegenüber dem Arbeitgeber beinhalten würde und dies sicherlich auch nicht im Interesse Ihrer Mitglieder sein kann.

Dessen ungeachtet zeigt die aktuelle politische Diskussion über ein „Betriebsrentenstärkungsgesetz“, dass der Gesetzgeber den Tarifvertragsparteien im Zuge der Organisation einer angemessenen Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung eine noch wichtigere Rolle zuweisen will. Wenngleich die Versicherungswirtschaft in Bezug auf die Gewährung von arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung weiterhin eine Vorreiterrolle einnimmt und damit auch ihrer Vorbildfunktion in vollem Umfang gerecht wird, wollen wir gemeinsam mit Ihnen ein wichtiges sozialpolitisches Signal senden. Wenn es den Tarifvertragsparteien der Versicherungswirtschaft ernst ist, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, so könnte man durch eine Öffnungsklausel den Betriebsparteien die Möglichkeit eröffnen, durch freiwillige Betriebsvereinbarung die noch zu verhandelnde Tarifierhöhung von Barlohn in betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Um dann, wenn sich die Betriebsparteien beiderseits einer derartigen Gestaltung anschließen wollen, auch den Mitarbeitern ein Wahlrecht einzuräumen, könnte eine entsprechende Option zusätzlich mit einer sog. „Opt-out-Regelung“ versehen werden, welche den Mitarbeitern die Möglichkeit eröffnet, sich gegen die Gewährung der Tarifierhöhung in Form von betrieblicher Altersversorgung zu entscheiden.

Ein solches Optionsmodell könnte tarifvertraglich wie folgt lauten:

„Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Tarifgehaltserhöhungen nicht als Barlohn, sondern in Form einer wertgleichen Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung gewährt werden. Die Ausgestaltung der Versorgung (abgesicherte Risiken, Durchführungsweg etc.) ist betrieblich zu regeln. Den Angestellten ist hierbei das Recht einzuräumen, durch individuelle Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, diese zusätzliche betriebliche Altersversorgung in Barlohn umzuwandeln. § 4 TV-Entgeltumwandlung gilt entsprechend.“

IV. Sonstige Forderungen

Wir halten an unserem Wunsch fest, die nicht mehr mit der Gesetzeslage in Einklang zu bringende Regelung des § 11a MTV ersatzlos zu streichen sowie § 9 MTV an die geänderten Bestimmungen des BEEG anzupassen.

Die Erhebung weiterer Forderungen im Verlaufe der Tarifrunde behalten wir uns ausdrücklich vor.

V. Ihre Forderung nach einem „Zukunftstarifvertrag Digitalisierung“

In der Verhandlung am 30. März hatten wir vereinbart, dass Sie uns die Details der Vorstellungen Ihres Hauses zur tarifvertraglichen Gestaltung eines etwaigen „Tarifvertrages Digitalisierung“ noch übermitteln werden. Wir wollen der Übermittlung dieser Details nicht vorgreifen, sehen uns jedoch veranlasst, auf folgende wichtige Gesichtspunkte hinzuweisen:

a) Beschäftigungssicherungsregelungen

Soweit Sie zusätzliche beschäftigungssichernde Regelungen durch Tarifvertrag fordern, bitten wir zu berücksichtigen, dass derartige tarifliche Regelungen bereits umfänglich bestehen: Gemäß § 15 Ziff. 3 MTV können Angestellte mit einer entsprechenden Dienstzugehörigkeit nur noch aus wichtigem Grund gekündigt werden. Daneben sieht das Rationalisierungsschutzabkommen für das private Versicherungsgewerbe umfassende Schutzmechanismen vor. Das Rationalisierungsschutzabkommen ist vor dem Hintergrund gewerkschaftlich propagierter Szenarien verhandelt und vereinbart worden, die mit denjenigen Szenarien, die Sie gegenwärtig unter dem Gesichtspunkt des „industriellen Wandels 4.0“ zeichnen, vergleichbar sind. Ende der 70er- bzw. Anfang der 80er-Jahre des vorangegangenen Jahrhunderts befürchteten die Vorgängerorganisationen Ihres Hauses, namentlich die Gewerkschaften DAG und HBV, dass die zunehmende Nutzung der EDV zahlreiche Arbeitsplätze kosten werde. Bereits damals stellten Beratungsinstitute wie etwa McKinsey Produktivitätsgewinne in erheblichem Umfang durch die zunehmende Nutzung der EDV in Aussicht. Wie Ihre Vororganisationen die Situation beurteilt haben, kann beispielhaft dem in **Anlage** beigefügten Tariffinformationsschreiben der Gewerkschaft HBV aus Oktober 1981 entnommen werden. Die dortige Beschreibung der damaligen Situation ist inklusive der angesprochenen Themenfelder letztlich identisch mit den aktuellen Verlautbarungen der Gewerkschaften zu dem durch die Digitalisierung bewirkten industriellen Wandel.

Die Tarifvertragsparteien haben bereits damals auf die Entwicklungen reagiert, indem sie mit Tarifabschluss 1983 das Rationalisierungsschutzabkommen weitgehend überarbeitet und im Sinne der Angestellten der Branche einen weitreichenden Schutz tarifvertraglich implementiert haben.

Wir können nicht erkennen, inwiefern dem von Ihrer Organisation vorgetragenen Interesse der Angestellten in der heutigen Zeit noch zusätzlich auf tarifvertraglicher Ebene Rechnung getragen werden kann.

b) Tarifliche Regelung zur Qualifizierung

Die von Ihnen in den Raum gestellte Notwendigkeit, auf die Qualifizierungsnotwendigkeiten tariflich zu reagieren, ist uns durchaus bekannt. Entsprechende Forderungen aus dem Jahr 2007 führten zum Abschluss eines Qualifizierungstarifvertrages in unserer Branche mit Tarifabschluss vom 24. November 2007. Dieser Tarifvertrag wurde bis zum 31. Dezember 2011 befristet. Ihre Organisation kam vor Ablauf der Frist zu keinem Zeitpunkt mit einem Vorschlag auf uns zu. Der Tarifvertrag lief aus.

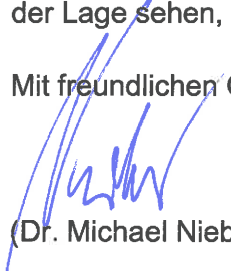
Dem Tarifabschluss vorausgegangen war ein intensiver Austausch zwischen ver.di und AGV unter Einbindung der Bildungsexperten unserer Branche. Ergebnis dieses Austausches war, dass die Branche vielfältigste Anstrengungen unternimmt, die Mitarbeiter weiterzubilden. Die größte Herausforderung ist – so damals die Mitteilungen unserer Bildungsexperten – Mitarbeiter ab einem bestimmten Alter dafür zu begeistern, sich weiterbilden zu lassen.

Diese Erfahrungen im Austausch zwischen AGV und ver.di, verbunden mit dem Umstand, dass auf Grundlage des Austausches ein Qualifizierungstarifvertrag geschlossen wurde, um dessen Verlängerung sich Ihre Organisation nie bemüht hat, lassen es als überraschend erscheinen, dass Sie uns nun erneut mit bereits ausdiskutierten Themen wie etwa der Schaffung eines „Qualifizierungsfonds“ befassen wollen.

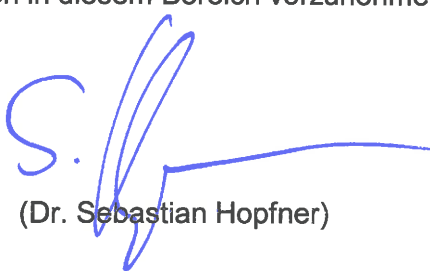
c) Rechtsanspruch auf Arbeitszeitreduzierungen und Arbeitszeiterhöhungen

Soweit Sie einen Rechtsanspruch auf Reduktion und Erhöhung der Arbeitszeit fordern, erlauben wir uns den Hinweis darauf, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf Veranlassung verschiedener DGB-Gewerkschaften gegenwärtig den Vorschlag einer Modifizierung des Teilzeitrechts auf die politische Agenda gesetzt hat. Solange unklar ist, welches Ergebnis dieser gesetzgeberische Prozess mit sich bringen wird, werden wir uns nicht in der Lage sehen, tarifvertragliche Gestaltungen in diesem Bereich vorzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen



(Dr. Michael Niebler)



(Dr. Sebastian Hopfner)



TARIF-INFO

ZUM RATIONALISIERUNGSSCHUTZ
FÜR DIE VERSICHERUNGS-
ANGESTELLTEN

Bundesgebiet und Berlin (West)

Nr. 9

Oktober 1981

HBV: Rationalisierungsschutz durch Tarifvertrag für alle Versicherungsangestellten

Die Probleme der Versicherungsangestellten werden immer drängender. Die Rationalisierungsoffensive der Vorstände, Unternehmensberater und EDV-Hersteller zeigt in immer mehr Versicherungen negative Wirkung. Die Allianz-Gesellschaften – auch in Rationalisierungsfragen Branchenführer – bereiten mit ELIAS II und VIS (Vertreter-Informationssystem) eine massive 2. Welle der Rationalisierung vor, die alle Unternehmensbereiche erfassen wird. Firmen wie McKinsey, Mummert & Partner oder die unternehmenseigenen Betriebsorganisationen untersuchen die Gemeinkosten (DKV), das Außenstellennetz (Colonia Leben, Deutscher Herold), die Effizienz des Außendienstes (DKV) und personalintensiven Bereiche der Hauptverwaltungen (Gerling-Konzern, Colonia, Herold, Vereinigte). Sie versprechen sich (und den Vorständen?) Produktivitätsgewinne von 18 bis 21 %, teilweise wird mit Werten zwischen 34 und 51 % operiert. Diese Steigerung des Verhältnisses zwischen Arbeit und Arbeitsergebnis geht meist zu Lasten der Versicherungsangestellten.

Überlegungen zur Schließung oder Umwandlung von (meist kleinen) Außenstellen werden angestellt (Colonia Leben, Victoria/Vorsorge) oder sind schon realisiert worden (Vereinigte Gruppe, Deutscher Herold).

- Sachbearbeiter werden mit Textverarbeitungsaufgaben belastet, Arbeitsplätze im Schreibdienst dafür „abgebaut“.
- Standardisierung und Schematisierung der Arbeit ermöglichen EDV-gestützte Kontrollen im bisher nicht gekannten Ausmaß. Das erhöht die Leistung und senkt die Personalkosten!

Aus der Sicht der Unternehmensleitungen gibt es dieses Problem nicht: „Sicherlich muß sich der Sachbearbeiter heute gelegentlich Informationen und Unterlagen besorgen, wobei sich evtl. die Gelegenheit zu einer Verschnaufpause ergibt. Das wird in Zukunft entfallen, da der Bildschirm ihm alle Daten liefert.“ (J. Zech, Vorstandsmitglied der Colonia Vers.-AG).

Gefahren für Arbeitnehmer: Verstärkter Leistungsdruck – weniger Arbeitsplätze – mehr Kontrolle –

Heute besteht noch eine Vielzahl von Arbeitsplätzen in Abteilungen, die im Versicherungsbetrieb der Zukunft keine ausreichenden Beschäftigungschancen mehr bieten. Schreibkräfte, Arbeitnehmer in Kartell, Registratur und Postabfertigung, in kleinen Außenstellen, Sachbearbeiter in Antrags- und Schadensabteilungen, Buchhaltungen und Personalverwaltungen, Operators und Angestellte in der Provisionsabrechnung (um nur die wichtigsten Bereiche zu nennen) sind verstärkt rationalisierungsgefährdet. Die Arbeitgeber tun – bestenfalls – zu wenig, um diese Versicherungsangestellten auf die Umstellungen vorzubereiten. Für sie gibt es nur eines (...sagt ein Fachmann für Rationalisierungen in Verwaltungen): „Es kommt darauf an, daß in der Verwaltung arbeitsintensive, routinemäßige Abläufe wie in einer Fabrik organisiert werden, daß die Personalproduktivität analysiert und verbessert wird.“

... aber meist nimmt der Leistungsdruck zu!

Durch Zusammenschalten verschiedener Datenaufzeichnungsgeräte (Gleitzeituhr, Zugangskontrolle, Bildschirm, Kartenzustell- und Telefoncomputer) kann der Arbeitstag, die Arbeitsleistung und die Arbeitsqualität eines jeden Arbeitnehmers nach von ihm nicht feststellbaren Kriterien ermittelt und gespeichert werden. Diese Daten können dann mit den entsprechenden Aufzeichnungen eines jeden Kollegen im Unternehmen oder mit den entsprechenden Branchendurchschnittsdaten verglichen werden. Das führt schnell zur Totalkontrolle und dem dazugehörigen ständigen Rechtfertigungszwang des kontrollierten Arbeitnehmers!

Nicht immer ist der Arbeitsplatz bedroht ...

Häufig droht nicht der Arbeitsplatzverlust, sondern die Entwertung bisher wichtiger Qualifikationen. Vorgesetzte werden (in entsprechend größeren Arbeitsgruppen) – dank Kostenstellenrechnungssystemen (Allianz, Deutscher Ring) – von der fachlichen Tätigkeit entlastet und zu reinen Personal- und Kosten-Kontrollleuten, Abteilungssekretärinnen werden an einen Textverarbeitungsautomaten versetzt, Sachbearbeiter werden zu Dateneingabe-Spezialisten, Programmierer zu Anhängseln der von ihnen selbst eingerichteten Datenverarbeitungsanlage. Die Arbeitgeber sehen das anders: „Bedeutender aber scheint mir, daß sich bislang der Sachbearbeiter rühmen konnte, einen hohen Aktenberg an einem Tag abgearbeitet zu haben. Dieses Erfolgserlebnis wird ihm in Zukunft fehlen. Aktenberge wird es nicht mehr geben. Aber wir sind sicher, daß andere Erfolgserlebnisse dieses Manko wettmachen werden.“



„Versuchen Sie es doch auch mal positiv zu sehen: Sie sitzen das ganze Tag vor dem Formelschirm und haben die Möglichkeit, Ihr eigenes Programm zu gestalten.“

Lesen Sie auf der 2. Seite:
HBV-Forderungen
für einen fortschrittlichen
RATIONALISIERUNGSSCHUTZ

HBV-Forderungen zum Rationalisierungsschutz

1. Arbeit muß humaner werden!

Arbeitsplätze und Arbeitsinhalte müssen so gestaltet werden, daß einseitige Belastungen und monotone Tätigkeiten vermieden werden.

2. Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte verstärken!

Kündigungen dürfen nur nach Zustimmung des Betriebsrates ausgesprochen werden. Ältere Arbeitnehmer genießen einen erhöhten Schutz vor Kündigungen. Der Arbeitgeber muß nachweisen, daß beabsichtigte Kündigungen auch nicht durch vorgezogene Pensionierungen, Verkürzung der Arbeitszeit, Senkung von Sollvorgaben oder Ausweitung der betrieblichen Bildungsmaßnahmen verhindert werden können. Die Abfindung ist nur das letzte Mittel zum Ausgleich von Nachteilen. Die Vereinbarung höherer Abfindungen in Sozialplänen bleibt möglich.

3. Sicherung beruflicher Qualifikationen!

Jeder Arbeitnehmer hat einen Grundanspruch auf regelmäßige berufliche Fortbildung. Von Rationalisierungsmaßnahmen betroffene Arbeitnehmer müssen – wahlweise – Gelegenheit zur Umschulung oder Weiterbildung haben. Die Kosten trägt der Arbeitgeber. Berufliche Bildung findet während der Arbeitszeit statt.

4. Vorrang für Arbeitsplatzsicherung!

Die Betriebsvertretungen der Arbeitnehmer müssen alle zur Beurteilung der technisch/organisatorischen Veränderungen notwendigen Unterlagen erhalten. Über die Vermeidung negativer Folgen für die Arbeitnehmer müssen Vereinbarungen abgeschlossen werden. Arbeitsmessungen und Leistungsvorgaben sind mitbestimmungspflichtig. Vereinbarungen über die zukünftigen Personalpläne sind Voraussetzung für die Realisierung geplanter Rationalisierungsmaßnahmen.

5. Kündigungen möglichst weitgehend einschränken!

Wer durch Rationalisierungsmaßnahmen seinen Arbeitsplatz verliert, hat Anspruch auf einen mindestens gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb, Unternehmen, Konzern oder in der Branche. Arbeitsplatzwechsel darf nicht zur Minderung des Einkommens führen. Ältere Arbeitnehmer haben ein Recht auf vorgezogene Pensionierung.

6. Außendienst einbeziehen!

Auch der Außendienst hat Anspruch auf einen wirksamen Schutz vor den negativen Folgen von Rationalisierungsmaßnahmen. Vertreterinformationssysteme, Bildschirmtext und Kleincomputer sind nicht nur Mittel zur Verkaufsunterstützung, sondern bergen die Gefahr weiter verstärkter Kontrollen und Reduzierung des angestellten Außendienstes in sich. Aktionen zur Umstellung der Vereinbarungen mit angestellten Außendienstmitarbeitern auf Verträge nach § 84 HGB gefährden den sozialen Schutz.

HBV setzt die Verhandlungen über ein fortschrittliches Rationalisierungsschutzabkommen am 3. November 1981 in Köln fort!

Dieser Teil wird von HBV ausgefüllt

Mitglied-Ausweis-Nr.	Schlüsselzahlen												
	4		41	5	6	7	8	9	10	11	12	13	

 **Beitrittserklärung für die Gewerkschaft HBV**
unter Anerkennung der Satzung (bitte in Druckbuchstaben ausfüllen) 

Name: _____ Vorname: _____ geb. am: _____

PLZ: _____ Wohnort: _____ Straße: _____ Nr.: _____

beschäftigt bei: _____ Zweigstelle/Filiale: _____

Abteilung: _____ Art d. Betriebes: _____

Angestellte(r) ☐ Arbeiter(in) ☐ Teilzeitbeschäftigt ☐ Krankenkasse: _____

Eintritt/Übertritt ab Monat: _____ 19 ____ Übertritt von: _____

Bei Auszubildenden: Ausbildungszeit beendet am: _____ Beitragshöhe 1% = _____ DM

Ich habe ein Girokonto (nicht Sparkonto)/Postscheckkonto Nr.: _____

bei: _____ in: _____

und bitte, gem. der Satzung den Beitrag monatlich/Vierteljährlich* mittels Lastschrift abbuchen zu lassen und erteile hierzu – jederzeit durch mich widerruflich – Vollmacht.

Datum: _____ Unterschrift: _____

Die vorstehenden Angaben werden ausschließlich zur Erfüllung unserer satzungsmäßigen Aufgaben elektronisch verarbeitet und gespeichert. Eine Übermittlung an außergewerkschaftliche Stellen findet nicht statt.
* Nichtzutreffendes bitte streichen ** Zutreffendes bitte ankreuzen Beif. Nr. 8/80

Informieren Sie sich sowie Ihre Kolleginnen und Kollegen über die HBV-Forderungen!

Wahren Sie die eigenen und gemeinsamen Interessen!

Die aktive und gewerkschaftliche Kraft in den Versicherungen ist die Gewerkschaft HBV!