

AUF EINEN BLICK	3
------------------------------	---

TARIFENTWICKLUNG	
Gehaltstarifrunde 2002/03	4
Tarifausschuss	11

ARBEITS- UND SOZIALRECHT	
Arbeitskampf - Streik im privaten Bankgewerbe	12
Agenda 2010: Reform des Arbeitsrechts	13
Gesetzgebung Sozialrecht und Agenda 2010: Reform des Sozialrechts	14
Rechtsprechung	17
Europa	19
Arbeitsrechtsausschuss	20

BERUFSBILDUNG	
Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft	22
Nachwuchskräfte 2002 im privaten Bankgewerbe	24
Berufsbildungsausschuss	24

STATISTIK	
Tabellen und Grafiken	25

ANHANG	
Mitglieder, Organe und Gremien	31

EINSTIEG IN VARIABLE TARIFVERGÜTUNG - DURCHBRUCH NACH HARTER BELASTUNG DES FLÄCHENTARIFS

Das vergangene Jahr war für unsere Branche eines der schwierigsten der Nachkriegsgeschichte. Unvermindert drückten Börsenflaute und drastisch gestiegene Risiken als Begleiterscheinung einer kraftlos gebliebenen Wirtschaftsentwicklung auf die Erträge. Die betrieblich notwendigen Gegenmaßnahmen zur Kostenentlastung zeigten zwar Wirkung; sie müssen aber fortgesetzt werden, um bei schwachen Märkten und Margen ein angemessenes Verhältnis von Aufwand zu Ertrag zu erzielen.

Kostendruck bedeutet in unserer personalintensiven Branche immer auch Druck auf die Beschäftigung. Um so unverständlicher war die Gehaltsforderung von 6,5 %, mit der ver.di - wie in allen anderen Tarifbereichen - die Verhandlungen 2002 auch für das Bankgewerbe einleitete. Waren schon dadurch die Positionen der Tarifparteien kaum überbrückbar, verschärfte sich die Auseinandersetzung durch die Weigerung der Gewerkschaft, über eine Variabilisierung der Tarifgehälter zu verhandeln. Mehr als 8 Monate zogen sich die Verhandlungen hin, unterbrochen durch einen überflüssigen und mit unsachlichen Argumenten geführten Arbeitskampf.

Mit dem Tarifabschluss am 13. Dezember 2002 haben sich die Tarifparteien schließlich auf eine über Stufen gestreckte Gehaltsanhebung geeinigt und eine rich-

tungsweisende Vereinbarung zur Variabilisierung der tariflichen Vergütung getroffen. Die neue Rahmenregelung folgt der Leitlinie des Arbeitgeberverbandes, wonach die bestehenden Tarifbestimmungen zu Arbeitszeit und Entgelt mit Öffnungsklauseln und Optionsregelungen flexibilisiert werden müssen, um so mehr betriebliche Vielfalt zu ermöglichen.

Die Entwicklung des Arbeits- und Sozialrechts ist von widersprüchlichen Tendenzen gekennzeichnet. Während die Bundesregierung derzeit unter dem Stichwort "Agenda 2010" zumindest erste Schritte in Richtung der überfälligen Liberalisierung des Arbeitsmarktes und der Konsolidierung der sozialen Systeme zu gehen versucht, hat sie vorher eine ganz andere Richtung eingeschlagen, als sie auf höhere Sozialbeiträge setzte und nur halbherzig Teile der Hartz-Empfehlungen aufgriff. Es steht zu befürchten, dass auch den neuen Ansätzen während des Laufs über die Besitzstands-Hürden schließlich der Atem ausgeht - trotz oder gerade wegen der zu Hilfe gerufenen Kommissionen.

Die unverändert angespannte Branchensituation wirkt sich nicht nur in der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung der Branche aus, sondern auch bei der Einstellung von Nachwuchskräften. Dennoch bilden die Banken weiterhin über Bedarf aus.

GEHALTSTARIFRUNDE 2002/03

Mit dem Tarifabschluss vom 13. Dezember 2002 haben die Tarifparteien des Bankgewerbes eine - auch für andere Tarifbereiche - richtungsweisende Vereinbarung zur Variabilisierung der tariflichen Vergütung getroffen. Künftig ist es auf betrieblicher Ebene möglich, einen Teil der Monatsvergütung nach individueller Leistung und einen Teil der Sonderzahlungen in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg variabel zu gestalten.

Gehaltstarifverhandlungen

Die Tarifrunde 2002 hatte ihren offiziellen Auftakttermin zwar am 25. April 2002. Sie wurde jedoch durch eine Reihe von Arbeitskreisgesprächen vorbereitet, in denen die Tarifparteien ihre Vorstellungen zu den anstehenden Verhandlungen ausgetauscht und erläutert hatten.

Den Arbeitgebern ging es neben der Zentralfrage einer variablen Vergütung auch um die Forderung nach einer Härteklause, die es erlauben würde, tarifliche Leistungen in ein betriebliches Bündnis für Arbeit einzubringen, sowie um die Überführung der zweijährigen Testphase zur Samstagarbeit in eine Dauerlösung.

Ver.di hatte dagegen unter dem Etikett der Beschäftigungssicherung ein ganzes Paket an Nebenforderungen formuliert:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen,
- Verpflichtung zum Abbau von Überstunden,
- Recht auf Teilzeitarbeit ohne

Rücksicht auf betriebliche Belange mit jederzeitiger Option, in Vollzeit zurückzukehren,

- Verschärfung der tariflichen 31-Stunden-Klausel durch ein Initiativrecht des Betriebsrats sowie Zahlung eines 50-prozentigen Ausgleichs für den im Zuge der Arbeitszeitverkürzung entstehenden Gehaltsausfall,
- Weiterbildungsanspruch von jährlich 10 Tagen für jeden Mitarbeiter,
- Genereller Anspruch auf Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr mit Konditionen, die über das Gesetz hinausgehen,
- stufenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit,
- Gründung einer branchenweiten Service- und Qualifizierungsgesellschaft, die auch die Funktion einer bundesweiten Branchen-Job-Börse übernimmt,
- Allgemeinverbindlichkeit für den Bankentarif zum Schutz vor Ausgründungen ohne Tarifbindung. ▶

- In der ersten Verhandlungsrunde trafen die Positionen beider Seiten aufeinander, ohne dass gemeinsame Lösungsansätze erkennbar wurden. Neben den qualitativen Themen betraf dies auch die geforderte Gehaltsanpassung in Höhe von 6,5 Prozent, die von den Bankarbeitgebern angesichts der zum Teil dramatischen Ergebnismrückgänge in der Branche und der absehbar schwachen Konjunktorentwicklung als nicht verantwortbar zurückgewiesen wurde.

Gravierende Differenzen zeigten sich darüber hinaus in den grundlegenden Lösungsansätzen mit Blick auf das gemeinsame Ziel „Beschäftigungssicherung“. Denn während ver.di mit ihrem Forderungskatalog auf zusätzliche Einengungen, Ansprüche und möglichst hohe Einkommenszuwächse setzte, stellten die Bankarbeitgeber dagegen, dass Beschäftigungssicherung allein durch die Rückführung des kostenbedingten Rationalisierungsdrucks erreicht werden könne. Dies erfordere nicht nur äußerst moderate Tarifierhöhungen, sondern auch eine weitere Flexibilisierung des Tarifvertrages zu Gunsten neuer Handlungsoptionen der Betriebsparteien. Hierzu gehöre in erster Linie ein variables Vergütungssystem, auf das nicht länger verzichtet werden könne.

Vor diesem Hintergrund wurde noch vor der zweiten Gehaltstarifrunde der gemeinsame Arbeitskreis Vergütung einberufen, um auf Expertenebene Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Dort stellten die Arbeitgebervertreter ihre inzwischen präzisierten Vorstellungen zur Variabilisierung der Vergütung mit folgenden Eckpunkten zur Diskussion:

- Begrenzung des Personenkreises für eine variable Vergütung auf

Arbeitnehmer mit Vertriebsauftrag (Führung nach überwiegend quantitativen Kriterien),

- Festlegung einer Mindestvergütung in Höhe von 65 Prozent der geltenden tariflichen Jahresvergütung in Verbindung mit der Option einer betrieblichen Umgestaltung der restlichen 35 Prozent nach Erfolgs- oder Leistungskriterien,
- Festlegung eines Monatsminimums von 1.800 Euro (etwas mehr als im Außendiensttarif der Versicherungen),
- Einstieg in ein solches Vergütungssystem nur über freiwillige Betriebsvereinbarungen. Darüber hinaus Freiwilligkeit des einzelnen Arbeitnehmers (Prinzip der doppelten Freiwilligkeit).

Die Gewerkschaftsvertreter beschränkten sich im Arbeitskreis im Wesentlichen auf Verständnisfragen und behielten sich eine eingehende Bewertung für die nachfolgende Gehaltsrunde am 29. Mai vor.

In dieser zweiten Verhandlungsrunde trafen die konzeptionellen Differenzen der Tarifparteien erneut unvermindert aufeinander. So lehnte ver.di jeglichen inhaltlichen Dialog zur variablen Vergütung sowie jede Auseinandersetzung mit den dazu vorgelegten Eckpunkten kategorisch ab.

Zur Frage der Gehaltsanpassung reanimierte ver.di die längst tot geglaubte „Kaufkrafttheorie“, nach der – unter Vernachlässigung aller Kosteneffekte – zur Steigerung der Binnennachfrage möglichst hohe Tarifabschlüsse nötig seien. ►

- Die Bankenarbeitgeber verwiesen dagegen auf die anhaltenden gravierenden Branchen- und Beschäftigungsprobleme, eine Folge der andauernden Börsenflaute, der sprunghaft gestiegenen Risiken und einer aus dem Ruder gelaufenen Kostenentwicklung.

Die Arbeitgeber betonten, dass ohne Verhandlungsbereitschaft zur Variabilisierung der Tarifvergütung kein Gehaltsangebot möglich sei. Im Übrigen legten sie ein Paket zur Beschäftigungssicherung vor, das folgende Punkte umfasste:

- vorzeitige Verlängerung der Tarifverträge zu Vorruhestand und Alterszeitzeit um ein Jahr bis Ende 2004,
- Verlängerung der tariflichen Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (so genannte 31-Stunden-Klausel) in Verbindung mit einem finanziellen Teilausgleich für die abgesenkte Arbeitszeit,
- Verlängerung der bis September 2002 befristeten Samstagsregelung, um entsprechende betriebliche Beschäftigung abzusichern,
- Ergänzung des Rationalisierungschutzabkommens in der Form, dass neben der bestehenden Vorruhestandsregelung die Möglichkeit aufgenommen wird, ab dem 55. Lebensjahr Altersteilzeit zu vereinbaren. In diesem Fall sollte der gesetzlich vorgesehene steuer- und abgabenfreie Zuschlag zum Altersteilzeitgehalt erhöht werden,
- zudem sollten Arbeitgeber und Betriebsräte Beschäftigungspakte im Unternehmen schließen können.

Da ver.di in der zentralen Frage einer variablen Vergütung bei einer pauschalen Ablehnung verharrte, wurden die Verhandlungen auf den 13. Juni 2002 vertagt. Doch obwohl beide Parteien zur Fortsetzung der Verhandlungen bereit waren, rief ver.di nach der zweiten Verhandlungsrunde mit der unzutreffenden Begründung zu Warnstreiks auf, die Arbeitgeber wollten die Vertriebsgehälter um rund ein Drittel senken. Sie ließen dabei bewusst außer Acht, dass

- die bisherigen 13 Gehälter die Zielgröße bleiben sollten, von der erfolgsbezogen nach oben oder unten abgewichen würde,
- bei diesen Abweichungen die Chancen größer sein sollten als das Risiko und
- Voraussetzung für die Teilnahme der Vertriebsmitarbeiter an einem solchen variablen Vergütungssystem die doppelte Freiwilligkeit sein sollte.

Vor diesem Hintergrund konnte auch die dritte Verhandlungsrunde am 13. Juni 2002 keine Annäherung in der Sache bringen. Insbesondere zur variablen Vergütung verweigerte ver.di weiterhin jeden Dialog.

Tarifempfehlung

Damit waren zumindest kurzfristig konstruktive Verhandlungen nicht mehr zu erwarten, so dass die Bankenarbeitgeber vorschlugen, eine Denkpause einzulegen. Um zu verhindern, dass der anhaltende Tarifstreit auf dem Rücken der Beschäftigten ausgegossen wurde, empfahlen sie ihren Mitglieds- ►

- ▶ instituten, die Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juli 2003 um 3,1 Prozent zu erhöhen. Diese Empfehlung wurde in den privaten, öffentlichen und genossenschaftlichen Banken auf breiter Ebene umgesetzt.

Gleichzeitig erklärten die Bankenarbeitsgeber, dass sie die Themen

- Gehaltsanpassung,
- variable Vergütung,
- Förderung betrieblicher Bündnisse für Arbeit und
- Beschäftigungssicherung

weiter verhandeln wollten, wenn ein sachliches Verhandlungsklima gewährleistet sei. Der DBV und der DHV erklärten noch am gleichen Tag ihre Verhandlungsbereitschaft. Ver.di lehnte weitere Gespräche ab und verstärkte ihre Arbeitskämpfaktivitäten. Sie rief im zeitlichen Wechsel zu punktuellen, regionalen ein- bis zweitägigen Streiks auf, deren Auswirkungen in der Fläche jedoch begrenzt blieben.

Sondierungen

Vor der Sommerpause unternahmen die Tarifparteien in einem Sondierungsgespräch noch einmal einen Versuch auszuloten, ob und mit welchen Inhalten die Tarifverhandlungen wieder aufgenommen werden könnten. Dieses am 11. Juli im kleinen Kreis geführte Gespräch führte jedoch zu keinem greifbaren Ergebnis, obwohl die Arbeitgeber einen nochmals überarbeiteten, detaillierten Regelungsentwurf zur variablen Vergütung im Vertrieb vorlegten.

Ver.di signalisierte lediglich die Bereitschaft, über tarifliche Rahmenregelun-

gen für einen „Außendienst-Vertrieb“ nachzudenken, in den allerdings kein einziger Mitarbeiter aus dem stationären Filial-Vertrieb einbezogen werden dürfe. Abgesehen davon, dass die Vergütung eines reinen Außendienstes - ohne organisatorische Einbindung in die Bank - ohnehin problemlos außerhalb des Tarifs regelbar ist, hätte dieser Ansatz die Filiale mit ihren weiterhin fix vergüteten Vertriebsmitarbeitern ins Hintertreffen geraten lassen. Damit wäre die erklärte Absicht beider Tarifparteien - nämlich die Stärkung der Filiale - unterlaufen worden.

Auch nach der Sommerpause war zunächst der Weg zur Aufnahme von konstruktiven Gesprächen nicht frei. Erst nachdem sich die große ver.di-Tarifkommission am 19. September 2002 zur Aufgabe ihrer Blockadehaltung durchgerungen und den Arbeitgebern eine differenzierte Haltung zu den Streitthemen signalisiert hatte, vereinbarten die Tarifparteien für den 16. Oktober 2002 ein weiteres Sondierungsgespräch im kleinen Kreis.

Dieser Termin schaffte insoweit eine neue Situation, als erstmals über den bisherigen Arbeitgebervorschlag und mögliche Varianten einer Variabilisierung der Tarifvergütung ernsthaft diskutiert wurde.

Einen wichtigen Schritt in Richtung einer gemeinsam getragenen Lösung ermöglichten die Arbeitgeber mit ihrer Bereitschaft, auch über Modelle zu sprechen, die das angestrebte Variabilisierungsvolumen ausschließlich aus den Tarifzuwächsen ab April 2002 speisten. Gleichzeitig wurde ins Auge gefasst, das Variabilisierungsvolumen auf die Größenordnung eines Monatsgehalts zu beschränken, im Gegenzug aber den Anwen- ▶

- ▶ dungskreis über den Vertrieb hinaus auf alle Tarifmitarbeiter auszuweiten.

Dieser Ansatz griff damit – in etwas modifizierter Form – die zwischen den Tarifparteien bereits 1999 erörterte Idee auf, aus einem Teil der jeweiligen Tarifierhöhungen schrittweise ein Leistungsbudget aufzubauen. Der neue Ansatz unterschied sich von dem früheren jedoch dadurch, dass das angestrebte Leistungsbudget nicht neben die bestehenden 13 Gehälter gestellt werden sollte. Vielmehr sollten die geltende tarifliche Vergütungssystematik sowie die darauf aufbauenden betrieblichen Vergütungsmodelle in ihrer Struktur weitestgehend unberührt bleiben.

Mit diesem Ansatz zeichnete sich am 16. Oktober 2002 zum ersten Mal in der laufenden Tarifrunde eine realistische Chance für einen Einstieg in die Variabilisierung der Tarifvergütung ab – mehr als fünf Monate nach Aufnahme der Verhandlungen. Damit war die Basis für eine Wiederaufnahme der offiziellen Tarifgespräche gelegt.

In der bereits für den 7. November 2002 angesetzten vierten Verhandlungsrunde wurden in den jeweiligen politischen Gremien die Weichen für ein gemeinsam getragenes Abschlussmodell gestellt. Dabei ging es insbesondere um die Frage, welches Variabilisierungsvolumen mit einer kollektiven Budgetgarantie versehen werden und welcher Anteil der Gesamtvergütung je nach Ertragslage des Instituts „atmen“ sollte. Die Verhandlungen führten zu einem Grundkonsens über ein „Kombi-Modell“, bei dem im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen die mögliche Variabilisierung der zwölf Tarifgehälter mit einer Budgetgarantie ver-

bunden werden und die tarifliche Sonderzahlung (13. Gehalt) je nach Unternehmenserfolg variiert.

Im Gegensatz zu diesen Fortschritten stellte sich bei diesem Termin aber auch heraus, dass sich ver.di einem praktikablen Kompromiss in Sachen Beschäftigungssicherung durch betriebliche Bündnisse weiterhin verweigerte. Die Arbeitgeber der Verhandlungsgemeinschaft mussten sich daher entscheiden, ob sie die Verhandlungen auch ohne Aussicht auf eine Lösung dieses Themas fortsetzen wollten.

Die Antwort auf diese Frage fiel uneinheitlich aus. Die Arbeitgeber der privaten und öffentlichen Banken sahen die Priorität in der nun möglich gewordenen Einigung, in absehbarer Zeit einen sichtbaren Teil der bisher fixen Vergütung in eine Variable umzugestalten. Für die Vertreter der Genossenschaftsbanken bestand dagegen ohne die Möglichkeit betrieblicher Bündnisse für Arbeit keine Grundlage für weitere Verhandlungen. Sie erklärten dementsprechend, an weiteren Gesprächen nicht mehr teilnehmen zu wollen und verzichteten auf die Beteiligung an der fünften Tarifrunde, die auf den 13. Dezember 2002 terminiert wurde.

Tarifabschluss

Der fünfte Verhandlungstermin wurde am 28. und 29. November mit intensiven Gesprächen auf Arbeitskreisebene vorbereitet. Dabei gelang es, einen in den meisten Punkten gemeinsam getragenen Regelungsentwurf zu entwickeln. Die noch offen gebliebenen Grundsatzfragen waren aus Sicht des Arbeitskreises nur im Rahmen einer regulären Verhandlung lösbar. ▶

- ▶ Am 13. Dezember 2002 konnte schließlich nach fast achtmonatigen Verhandlungen eine umfassende Tarifeinigung für alle vier Verhandlungskomplexe erzielt werden:

1. Variable Vergütung

Zur Einführung variabler Gehaltsbestandteile einigten sich die Tarifparteien darauf, dass der Bankentarif den Instituten künftig zwei Optionen für eine variable Vergütung bietet, die für alle Tarifmitarbeiter genutzt werden können:

- A. Die zwölf tariflichen Monatsgehälter können betrieblich nach individueller Leistung beziehungsweise nach individuellem Erfolg,
- B. die Sonderzahlungen entsprechend dem Unternehmenserfolg variabilisiert werden.

Beide Modelle sind kombinierbar. Macht ein Institut von der Variante B keinen Gebrauch, kann die Variante A von 12 auf 13 Gehälter ausgeweitet werden.

Tarifgehälter

Nach dem neuen „Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung“ (LEV-TV) können die zwölf Tarifgehälter ab 1. Juli 2003 in einem Volumen von 4 Prozent (das entspricht rund einem halben Monatsgehalt p.a.) nach individueller Leistung/individuellem Erfolg differenziert werden. Im Rahmen der nächsten Tarifverhandlungen soll dieses Volumen auf 8 Prozent verdoppelt werden.

Diese Regelung kann nur über freiwillige Betriebsvereinbarungen eingeführt wer-

den. Der Tarif beschränkt sich dabei auf Rahmenbestimmungen, die betrieblich auszufüllen sind.

In Höhe des Variabilisierungsvolumens ist betrieblich ein Budget zu bilden. Dieser so genannte garantierte Topf wird einmal jährlich nach individueller Leistung/individuellem Erfolg vollständig ausgeschüttet. Der Arbeitgeber stellt ein zusätzliches Budget zur Verfügung, dessen Höhe im Tarif nicht beziffert wird. Dieses Zusatzbudget kann entweder fest sein oder je nach Unternehmenserfolg atmen. In dieses Budget können übertarifliche Leistungen einfließen, beispielsweise übertarifliche Sonderzahlungen. Als Instrumente zur Bemessung der individuellen Verteilung des Gesamtbudgets sind Zielvereinbarungen oder Leistungsbeurteilungen vorgesehen.

Sonderzahlungen

Zusätzlich sind die Tarifparteien übereingekommen, dass die Höhe der Sonderzahlungen gemäß § 10 MTV über freiwillige Betriebsvereinbarungen in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg schwanken kann.

Dazu ist in einer neuen Ziffer 4 des § 10 MTV eine Spanne festgelegt worden, die künftig 90 bis 120 Prozent eines Monatsgehaltes/einer Ausbildungsvergütung betragen soll. Auf Grund der bisher vereinbarten linearen Stufen reichen die Spannen im Startjahr 2003 zunächst von rund 95 bis 110 Prozent und ab dem Jahr 2004 von rund 94 bis 112 Prozent. In der Betriebsvereinbarung sind die betrieblichen Kennzahlen zu regeln, nach denen sich die Höhe der vom Unternehmenserfolg abhängigen Sonderzahlungen richtet. ▶

▶ 2. Linearer Stufenplan

Hinsichtlich der linearen Tarifierhebungen für Tarifangestellte und Auszubildende einigten sich die Tarifparteien auf ein Stufenmodell mit einer Laufzeit von 25 Monaten (1. Mai 2002 bis 31. Mai 2004). Dabei wurden - nach zwei Leermonaten im Mai und Juni 2002 - die von den Arbeitgebern bereits seit dem 1. Juli 2002 freiwillig gezahlten 3,1 Prozent bis zum 30. Juni 2003 festgeschrieben. Danach erhöhen sich die Tarifvergütungen ab 1. Juli 2003 um 2,0 Prozent und ab 1. Januar 2004 um weitere 1 Prozent.

3. Beschäftigungspaket

Zusätzlich wurde ein weitreichendes Paket vereinbart, mit dem die Wirkungen eines Beschäftigungsabbaus gemildert werden:

- Der Vorruhestands-Tarif wurde bis Ende 2004 verlängert. In der Tarifrunde 2004 werden die Tarifparteien über eine weitere Verlängerung verhandeln.
- Der Altersteilzeit-Tarif und die sog. 31-Stunden-Klausel wurden bis Ende 2006 verlängert. Für beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen im Rahmen der 31-Stunden-Klausel wird ab 1. Januar 2004 ein finanzieller Teilausgleich in Höhe von 20 Prozent geleistet.
- In das Rationalisierungsschutzabkommen wurde ein neuer Passus aufgenommen. Danach können Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindestens 10 Jahren an-

gehören, anstelle einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn eine Altersteilzeit in Anspruch nehmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Derartige Gründe können beispielsweise arbeitsorganisatorisch in der für das Blockmodell der Altersteilzeit typischen „Vorarbeit“ liegen.

- Für Altersteilzeit im Rahmen des Rationalisierungsschutzabkommens sieht der Tarif künftig einen gegenüber dem Gesetz um 5 Prozentpunkte erhöhten Aufstockungsbetrag von 25 Prozent vor, der gegebenenfalls differenziert auf die Arbeits- und Freistellungsphase verteilt werden kann.

4. Sonstige Neuregelungen

- Die bisher bis Ende September 2002 befristete Samstagsregelung wurde bis Ende 2004 verlängert. In der Tarifrunde 2004 werden die Tarifparteien über die Überführung in eine Dauerlösung verhandeln.
- Durch eine neue Protokollnotiz zu § 16 Ziff. 3 MTV wurde klargestellt, dass der tarifliche Katalog der persönlichen Freistellungen für eingetragene Lebenspartnerschaften analog gilt.
- Außerdem wurde der Freistellungsanspruch gem. § 16 Ziff. 2 MTV für Mitglieder der gewerkschaftlichen Vorstandsgremien auf Bundesebene auf maximal 17 Tage p.a. ausgeweitet. ▶

- ▶ Die Tarifbestimmung des § 18 Ziff. 1 MTV zur Entgeltumwandlung in betriebliche Altersvorsorge wurde den zwischenzeitlichen Gesetzesänderungen angepasst. Danach hat der Arbeitnehmer einen Umwandlungsanspruch gemäß § 1a BetrAVG in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung. Für darüber hinausgehende Beträge bedarf es wie bisher des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Zudem gaben die Bankenarbeitgeber eine Erklärung zur Nachwuchsförderung und Übernahme ab, in der sich die Institute auch vor dem Hintergrund der aktuell schwierigen Branchensituation weiterhin zur Verantwortung für die Heranbildung qualifizierter Banknachwuchskräfte bekennen.
- Im Übrigen wurde in einer gemeinsamen Erklärung festgehalten, dass die Tarifparteien des Bankgewerbes im Jahr 2003 den Versuch unternehmen werden, die seit Jahren im Expertenkreis diskutierte Neuordnung der Tätigkeitsbeispiele innerhalb des § 6 MTV zum Abschluss zu bringen.

Tarifausschuss

Der Tarifausschuss hat im Berichtszeitraum drei Mal getagt. Die erste Sitzung am 12. März 2002 diente schwerpunktmäßig der Vorbereitung der im April beginnenden Gehaltstarifverhandlungen. Entsprechend befasste sich der Ausschuss mit den Gewerkschaftsforderungen und möglichen Abschlusselementen der Tarifrunde 2002. Im Mittelpunkt der Abstimmung standen dabei die angestrebten Eckpunkte zur Variabilisierung der Tarifvergütung.

Die Herbstsitzung am 27. September 2002 befasste sich mit möglichen Lösungsoptionen für die festgefahrene Gehaltsrunde. Zweiter Schwerpunkt war ein eingehender Erfahrungsaustausch zu den Problemen des weiterhin notwendigen Personalabbaus in der Branche.

Die Sitzung am 14. Februar 2003 diente der Nachbereitung des Ende 2002 erzielten Tarifergebnisses und einer Erörterung der betrieblichen Umsetzungsprobleme einer variablen Vergütung. Ferner wurde mit Blick auf die zugesagte Fortführung der Tarifgruppengespräche der Arbeitgebervorschlag zur Neuordnung des § 6 MTV abgestimmt, der in die anstehenden Expertengespräche eingebracht werden soll.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Agenda 2010 - der überfällige Silberstreif am Horizont.

Streik im privaten Bankgewerbe, Hartz und die Agenda 2010 sind die herausragenden Themen des Berichtszeitraums. Stellt der Gesetzgeber endlich die Weichen für mehr Beschäftigung?

Arbeitskampf - Streik im privaten Bankgewerbe

Die Forderung der Arbeitgeber nach Öffnungsklauseln zu Gunsten betrieblicher Bündnisse für Arbeit und variabler Vergütungsanteile beantwortete ver.di schon nach der zweiten Verhandlungsrunde mit Streik. Insbesondere zwischen Anfang Juni und Mitte Oktober 2002 kam es mit Schwerpunkten in Frankfurt am Main, im Ruhrgebiet, in Baden-Württemberg sowie in Berlin und Leipzig zu Arbeitsniederlegungen, die teilweise in Protestmärschen mit zentralen Kundgebungen endeten. Dabei kam es ver.di, die zeitgleich in anderen Branchen ebenso agierten, offenbar in erster Linie auf eine Demonstration ihrer Kampfbereitschaft an. Die sachliche Auseinandersetzung mit den eigentlichen Streitthemen blieb jedenfalls auf der Strecke, zumal ver.di auch nicht davor zurückschreute, gezielt Kunden- und Verbraucherorganisationen anzusprechen, um sie für ihre Ziele einzuspannen. Erst nach acht Verhandlungsmonaten kam es zu einer Einigung, die aus Sicht der Arbeitgeber ohne den von ver.di ausgerufenen Arbeitskampf schon vor der Sommerpause hätte erzielt werden können.

Aus juristischer Sicht zeigt dieser Arbeitskampf - wie viele andere auch - , dass die

Arbeitgeber den frühzeitig eingeleiteten Kampfhandlungen der Gewerkschaften nicht mehr angemessen entgegentreten können. Die Rechtsordnung - und das ist im Arbeitskampfrecht in erster Linie das Bundesarbeitsgericht - weigert sich beharrlich, diese Realität zur Kenntnis zu nehmen und der Arbeitgeberseite adäquate Gegenmittel in die Hand zu geben. Immer noch wird auf das tradierte Arsenal zur Gegenwehr verwiesen. Aussperrung Nichtbeteiligter, Betriebsstilllegung, Streikbruchprämie: Vom Arbeitgeber wird alles Ernstes verlangt, zur Abwendung des Arbeitskampfes Mittel zu verwenden, die in erster Linie sein Interesse an der Aufrechterhaltung seiner Leistungsfähigkeit gegenüber seinen Kunden verletzen. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG wird der Arbeitgeber vor eine weder sach- noch interessengerechte Wahl gestellt: Er kann den Streik hinnehmen und aushalten oder zu Mitteln der Selbstschädigung greifen. Andere Möglichkeiten fehlen derzeit.

Zur Wiederherstellung der Waffenleichheit ist es notwendig, die Abwehr auf bereits streikende Arbeitnehmer beschränken zu können (qualitative Intensivierung), anstatt von den Arbeitgebern zu fordern, dass sie unbeteiligte Arbeitnehmer in den Arbeitskampf hineinziehen (quantitative Ausweitung) und damit den eigenen Interessen zuwiderhandeln. ▶

▶ Solange dies jedoch den Arbeitgebern von Gesetzgebung und Rechtsprechung weiter verweigert wird, verfängt auch die von den Gewerkschaften ständig wiederholte Formel nicht, die Arbeitgeber hätten die Tarifverträge schließlich mit unterschrieben. Vielmehr geht es um die Frage, inwieweit einmal gefundene Regelungen den heutigen Gegebenheiten angepasst werden können. Es gehört inzwischen zum Drehbuch der gewerkschaftlichen Verhandlungspraxis, dass ver.di & Co. allzu schnell den Verhandlungstisch verlassen und auf ihr Schädigungspotenzial setzen. Dass dieses Verhalten nicht mit dem Auftrag der Tarifparteien in Einklang zu bringen ist, hat jüngst den Bundeskanzler dazu bewogen, mit gesetzlichen Maßnahmen zu drohen, falls sich die Gewerkschaften weiterhin dem Abschluss von Öffnungsklauseln verweigern.

Zur Wiederherstellung der Waffen- gleichheit muss wenigstens das Ultimatio- Prinzip wieder ernst genommen werden. Denn wenn der Arbeitgeberseite schon effektive Re- aktionsmöglichkeiten versagt werden, dann muss die Rechtsordnung wenigstens die Hür- de für den Beginn eines Arbeitskampfes hoch setzen. Hier ist das BAG inzwischen bereit, den Arbeitgebern zu helfen: Es hat die ersten Schrit- te in diese Richtung getan, indem an den Warn- streik inzwischen keine geringeren Anforde- rungen mehr gestellt werden als an jeden an- deren Erzwingungsstreik. Es fehlt aber nach wie vor ein Kontrollmechanismus zur Über- prüfung des Arbeitskampf-Beginns. Das ein- seitige Erklären des Scheiterns der Verhand- lungen darf nicht ausreichen, weil es anson- sten doch ins Belieben der Gewerkschaft gestellt würde, wann der Arbeitskampf begin- nen kann. Vielmehr kommt es auf eine Ge-

samtwürdigung der Umstände an. Steht bei- spielsweise ein neuer Verhandlungstermin fest, liegt objektiv kein Scheitern vor.

Agenda 2010: Reform des Arbeitsrechts

Mit der Agenda 2010 hat Bundeskanzler Schröder am 14. März 2003 vor dem Deut- schen Bundestag die Eckpunkte einer aus seiner Sicht umfassenden Reform der wich- tigsten Politikbereiche vorgestellt. Ein zen- traler Punkt ist das Arbeitsrecht.

Es ist zu begrüßen, dass die Regierung endlich erkannt hat, dass Arbeitsrecht nicht nur Arbeitsplatzbesitzer schützen, sondern auch den Abschluss neuer Arbeitsverträge för- dern soll. Es hat zu berücksichtigen, dass Neu- und Wiederbesetzungen erschwert werden, wenn es allein auf den Schutz einmal einge- gangener Arbeitsverträge abstellt.

Eines der zentralen Handlungsfelder ist daher der Kündigungsschutz. Hier deutet die Agenda an, dass die von der Wirtschaft gefor- derte Erhöhung der Schwellenzahl von 6 auf 21 Arbeitnehmer nicht umgesetzt wird. Viel- mehr soll durch Nichtberücksichtigung befristet beschäftigter Arbeitnehmer den bisher nicht erfassten Betrieben die Möglichkeit ge- geben werden, ihre Beschäftigtenzahl zu er- höhen. Durch diese Regelung würden befristete Arbeitsverhältnisse an Bedeutung gewinnen. Flankiert wird dies dadurch, dass für Neu- gründungen die Höchstdauer der sachgrund- losen Befristung auf vier Jahre verdoppelt wird. Damit besteht bei entsprechender Gestaltung für Neugründungen die Möglichkeit, zumin- dest in der Startphase nicht dem Kündigungs- schutzgesetz zu unterliegen. Es bleibt jedoch ▶

- ▶ zu befürchten, dass durch diese Regelungen nur befristet eine Entlastung erreicht wird. Auf alle Fälle wird darauf zu achten sein, dass bei der Ausgestaltung der Regelungen ein eingebauter Bumerang-Effekt ausgeschlossen wird.

Für Unternehmen, die dem Kündigungsschutzgesetz unterfallen, deutet sich ein erhöhtes Maß an Rechtssicherheit im Kündigungsfall an. Das liegt daran, dass die dreiwöchige Klagefrist auf sämtliche Beendigungsgründe erweitert werden soll und möglicherweise sogar dann Anwendung finden könnte, wenn der Betrieb nicht dem Kündigungsschutz unterliegt (etwa zur Geltendmachung fehlerhafter Betriebsratsanhörung, fehlender Anhörung des Integrationsamtes sowie im Fall der außerordentlichen Kündigung etwa die Überschreitung der Kündigungserklärungsfrist nach § 626 Abs. 2 BGB und das Bestreiten eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB). Damit würde der heute schon für den Insolvenzfall in § 113 Abs. 2 InsO geregelte Fall zum gesetzlichen Leitbild werden.

Weiterhin ist daran gedacht, die Kriterien der Sozialauswahl wieder auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter und Unterhaltspflichten zu beschränken. Leistungsträger sollen nicht mehr in die Sozialauswahl einbezogen werden, wenn ein betriebliches Interesse an deren Verbleib besteht. Nach geltendem Recht ist die Schwelle erheblich höher, weil die berechtigten betrieblichen Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung „bedingen“ müssen. Rechtssicherheit würde auch dadurch erreicht, dass der Gesetzgeber den noch unter der Kohl-Regierung erlassenen § 1 Abs. 5 KSchG wieder aufleben lässt. Dies hätte zur Folge, dass im Falle eines Interessenausgleichs mit Namensliste für die dort genannten Mitarbei-

ter der betriebsbedingte Grund der Kündigung vermutet wird und die Sozialauswahl nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden kann.

Schließlich erwägt die Regierung einen gesetzlichen Abfindungsanspruch einzuführen, falls der Arbeitnehmer die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung nicht angreift und der Arbeitgeber auf die Abfindung verweist. Dabei lässt sich die Regierung wohl von dem inzwischen weit verbreiteten Satz der Gerichte für Arbeitssachen (1/2 Monatsgehalt je Beschäftigungsjahr) leiten. Auch dieser Vorschlag ist praktische Vernunft und Annahme der Realität: Das Kündigungsschutzgesetz schützt schon heute im Ergebnis zumeist nicht vor Kündigung, sondern endet in einem Vergleich über die Beendigung gegen Zahlung einer Abfindung. Dass der Gesetzgeber dieses anerkannt hat, ist zu begrüßen.

Gesetzgebung Sozialrecht und Agenda 2010: Reform des Sozialrechts

Nachdem sich im letzten Berichtszeitraum die Reform des Arbeitsförderungsrechts (SGB III) durch das Job-Aktiv-Gesetz als beherrschendes Thema der Sozialgesetzgebung erwiesen hatte, legte die Hartz-Kommission am 16. August 2002 ein umfassendes Konzept zur Restrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit und zur Reformierung des Leistungsrechtes vor.

Hartz I und II

Durch die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I und II) wurde das ursprüngliche Konzept in vielen Bereichen des Arbeits- und Sozialrechts zum ▶

- ▶ Teil umgesetzt. Damit einher gingen wesentliche Änderungen in den Bereichen der geringfügigen Beschäftigung (so genannte Mini-Jobs), der Arbeitsförderung (u.a. Melde- und Aufklärungspflichten, Sperrzeitrecht, Ich-AG) und der Zeitarbeit.

Diese Neuregelungen können jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass von dem ursprünglichen Reformkonzept allzu viel auf der Strecke geblieben ist. Denn die Kommission war angetreten, die Arbeitslosenversicherung auf ihre Kernkompetenzen der Vermittlung, Beratung und Versicherung zu konzentrieren. Diese Zielsetzung konnte bereits durch die im Abschlussbericht der Kommission vorgeschlagenen Weichenstellungen nur noch teilweise erreicht werden.

Auch das Gesetzgebungsverfahren selbst war durch laufende Nachbesserungen gekennzeichnet, die zum Teil Schlimmeres verhütet haben. So konnten vorgesehene Regelungen zum „Brückengeld“ für ältere Arbeitslose und zur Ausweitung der Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsverpflichtung im Vermittlungsverfahren verhindert werden. Entgegen der Forderungen der Verbände wurde die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes jedoch nicht wieder auf 12 Monate begrenzt, wie es noch unter dem Geltungsbereich des AFG bis 1987 der Regelfall war. Eine Begrenzung der Bezugsdauer auf 12 beziehungsweise 18 Monate ist jedoch unter der aktuell diskutierten Reformagenda 2010 wieder im Gespräch, deren Umsetzung angesichts des Widerstandes in den Gremien der Regierungsparteien jedoch abzuwarten bleibt.

Insbesondere wurde eine für Beschäftigungsanreize wichtige Senkung der Lohnnebenkosten versäumt, etwa durch den Abbau

versicherungsfremder Leistungen der Arbeitslosenversicherung wie beispielsweise der Finanzierung des zweiten und dritten Arbeitsmarktes durch Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen.

Die durch die Hartz-Kommission angeregte beschleunigte Vermittlung durch frühzeitige Arbeitslosmeldungen ist für sich genommen positiv zu beurteilen. Sie führt jedoch dazu, dass den Arbeitgebern Belehrungspflichten über die Arbeitslosmeldungen aufgebürdet wurden, die vollständig in die Arbeitnehmersphäre fallen.

So besteht nunmehr eine neue gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt zu informieren, den Arbeitnehmer freizustellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen zu ermöglichen. Gleichzeitig wurde die Pflicht für Arbeitnehmer eingeführt, sich bereits nach Kenntniserlangung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsamt zu melden, um anstehende Abschläge bei den Entgeltersatzleistungen zu vermeiden. Welche Rechtsfolgen eine Verletzung der arbeitgeberseitigen Aufklärungspflicht haben kann, blieb im Gesetzgebungsverfahren ungeklärt. Gute Gründe sprechen dafür, dass der Arbeitgeber insoweit nicht haftet.

Dass eine effizientere Gestaltung der Arbeitsvermittlung durch die Einführung neuer Vermittlungsmethoden (Profiling von Arbeitslosen) erreicht wurde, kann immerhin als Schritt in die richtige Richtung gewertet werden. ▶

- ▶ Die seit langem von den Verbänden geforderte Beweislastumkehr im Sperrzeitenrecht blieb in ihrer konkreten Umsetzung jedoch ein stumpfes Schwert. Sie betrifft nämlich nur die Frage des Nachweises eines wichtigen Grundes für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages. Ansonsten ist die Beweislast für sperrzeitbegründende Tatsachen beim Arbeitsamt verblieben.

Zu den praktisch wichtigen Bereichen der Hartz-Gesetze zählt auch die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungen, die sich nun auf die versicherungsfreien Mini-Jobs bei angehobenen Verdienstgrenzen und auf Arbeitsverhältnisse in einer Gleitzone aufteilen.

Positiv hervorzuheben ist die Einführung der so genannten „Ich-AG“, die Existenzgründer bei der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit fördern soll. Ob hierdurch eine merkliche Entlastung des Arbeitsmarktes eintritt, ist jedoch zweifelhaft. In diesem Zusammenhang zu begrüßen ist besonders die Aufhebung der Vermutungsregelung zur Scheinselbstständigkeit. Die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Selbstständigen folgt jetzt wieder den im Arbeitsrecht entwickelten Kriterien. Richtig ist auch eine Verschärfung der Zumutbarkeitsregelungen, die Arbeitslose künftig auf einen breiteren Arbeitsmarktausschnitt bei ihrer Jobsuche verpflichten.

Verfehlt waren dagegen insbesondere die Änderungen des Leiharbeiterrechtes, weil sie die Leiharbeit erschweren und damit ihre Beschäftigungswirkung nachhaltig beschädigen, zumal durch die bei den Arbeitsämtern einzurichtenden Personalserviceagenturen (PSA) die Gefahr droht, dass die öffentlich geförderte Leiharbeit mit Unternehmen der gewerblichen Zeitarbeit konkurriert.

Die Gebote gleicher Bezahlung und gleicher Behandlung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz begründen neuerdings die Verpflichtung des Verleihers, Zeitarbeitnehmern die im Einsatzbetrieb geltenden Arbeitsbedingungen, insbesondere gleiches Entgelt, zu gewähren. Die damit verbundenen Mehrkosten können nur über davon abweichende Tarifverträge reduziert werden, die derzeit verhandelt werden.

Erst im Vermittlungsverfahren konnte erreicht werden, dass die vorgesehene Möglichkeit tariflicher Abweichungen auch durch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzt werden können.

Im Ansatz positiv war die Intention, ältere Arbeitnehmer ab 52 leichter befristet einstellen zu können. Diese Regelung wird jedoch vielfach – ebenso wie die ursprüngliche sachgrundlose Altersbefristung – für europarechtswidrig gehalten. Besser wäre hier eine Regelung im Kündigungsschutzgesetz gewesen.

Weitere Änderungen, welche die Struktur der Bundesanstalt für Arbeit betreffen, sollen im Sommer dieses Jahres in den Hartz III und IV-Gesetzen und in der Reformagenda folgen.

Sozialsysteme

Die schon im Rahmen des Hartz-Konzepts von der Arbeitgeberseite geforderte Zusammenlegung der Arbeitslosenhilfe mit der Sozialhilfe scheint nun im Rahmen der Reformagenda 2010 ernsthaft angepackt zu werden. Durch diese Zusammenlegung könnten sich bei konsequenter Umsetzung wichtige Impulse für ein Absenken der Lohnnebenkosten mit positiven Beschäftigungseffekten ergeben. ▶

► Das Gegenteil bewirkt die im Hauruckverfahren durchgeführte drastische Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung zum 1. Januar 2003. Hier sollten die insbesondere durch den erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit hervorgerufenen akuten Beitragsausfälle ausgeglichen werden. Gleichzeitig wurde trotz gegenteiliger Zusicherungen in der vergangenen Legislaturperiode der Beitragssatz der Rentenversicherung angehoben und die gesetzliche Mindestreserve abgesenkt.

Diese aktionistischen Maßnahmen lassen die Lohnnebenkosten weiter steigen und verteuern damit die Arbeit. Zudem wird mit Flickschusterei das Vertrauen in die Reformierbarkeit der Renten- und Krankenversicherung weiter geschwächt.

Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Vorschläge der eingesetzten Reformkommissionen tatsächlich die dringend notwendige Wende zur Lösung der strukturellen Probleme einleiten. Soweit sie Eingang in die Agenda 2010 gefunden haben, stoßen sie auf die massiven Barrieren des Besitzstandsdenkens. Trotz der alarmierenden Beitragsentwicklung scheint die grundsätzliche Frage des weiteren Überlebens der Sozialversicherung im politischen Alltagsgeschäft wieder einmal aus dem Blickfeld zu verschwinden.

Das System der deutschen Sozialversicherung wird schon heute künstlich beatmet: Ökosteuer, Schattenhaushalte und Transferleistungen können immer schlechter verbergen, dass es inzwischen nicht mehr um die Reparatur der sozialen Sicherung geht, sondern um eine fundamentale Renovierung. Dies lässt sich zwangsläufig nur durch Einschnitte in die Dichte des Versorgungsnetzes bewerkstelligen,

zu denen die Anhebung des Rentenalters ebenso zählen wird wie das Streichen von Leistungen aus dem Katalog der gesetzlichen Krankenversicherung. Auch der jüngste Vorstoß zur Erhöhung der Tabaksteuer wird daran nichts ändern.

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

Inzwischen liegen erste instanzgerichtliche Urteile zur Frage der Widerrufsbelehrung bei Aufhebungsverträgen vor. Diese stützen die vom Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes frühzeitig als Leitlinie festgelegte Position, dass eine Widerrufsbelehrung bei Aufhebungsverträgen auch nach dem neuen Zivilrecht nicht notwendig ist, weil die Arbeitnehmer die Aufhebung nicht als Verbraucher vereinbaren.

AT-Angestellte können sich regelmäßig nicht auf den Gleichbehandlungsgrundsatz berufen, wenn es um die Weitergabe von Tariflohnerhöhungen geht. Denn im Bereich der Vergütung kommt der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zur Anwendung, wenn es sich um individuell vereinbarte Löhne und Gehälter handelt und der Arbeitgeber nur einzelne Arbeitnehmer besser stellt. Um individuell vereinbarte Gehälter handelt es sich jedenfalls immer dann, wenn die Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der betroffenen Arbeitnehmer sehr gering ist (im entschiedenen Fall weniger als 5 Prozent der insgesamt betroffenen Arbeitnehmer).

Für Erklärungen des Arbeitgebers im Intranet gelten keine anderen Regeln als für sonstige Willenserklärungen, wobei die Tech- ►

► nik hier besondere Vorsicht - und genaues Durchlesen vor dem Absenden - erfordert. Das BAG machte deutlich, dass die im Intranet zugesagte Zahlung einer freiwilligen Sonderprämie an Mitarbeiter, die im abgelaufenen Geschäftsjahr zur Belegschaft gehört haben, auch für solche Arbeitnehmer Gültigkeit hat, die im Geschäftsjahr zwar ausgeschieden, aber weiterhin zum Zugriff auf das Intranet berechtigt sind. Eine erst später vom Arbeitgeber ergänzte Stichtagsregelung, kann bereits entstandene Ansprüche nicht mehr beseitigen.

Das einer betriebsbedingten Kündigung zu Grunde liegende unternehmerische Konzept kann im Einzelfall rechtsmissbräuchlich sein. Im entschiedenen Fall wollte der Arbeitgeber einen Betriebsteil nicht mehr selbst mit eigenen Arbeitnehmern betreiben. Stattdessen sollten die Leistungen durch eine noch zu gründende, finanziell, wirtschaftlich und organisatorisch in sein Unternehmen voll eingegliederte Organgesellschaft erbracht werden, die hierzu neue Arbeitnehmer hätte einstellen müssen. Das BAG versagte dem Arbeitgeber das dringende betriebliches Erfordernis im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG zur Rechtfertigung der betriebsbedingten Kündigung.

Die Gründung einer Organgesellschaft und die Übertragung der entsprechenden Arbeiten seien zwar an sich rechtlich zulässig gewesen. Nach Ansicht des BAG diene diese Konstruktion mangels durchgreifender Änderungen der Arbeitsabläufe jedoch in erster Linie dem Zweck, den Arbeitnehmern der betroffenen Bereiche den Kündigungsschutz zu nehmen, um die Arbeit in Zukunft von anderen, schlechter bezahlten Mitarbei-

tern verrichten zu lassen. Diese Ausgestaltung ist nach Ansicht des Gerichts rechtsmissbräuchlich.

Der Europäische Gerichtshof stellte klar, dass eine Mutter im Erziehungsurlaub unter Verschweigen einer erneuten Schwangerschaft an den Arbeitsplatz zurückkehren kann, selbst wenn der Arbeitgeber dann erneut für Zeiten des Beschäftigungsverbots Entgeltfortzahlung zu leisten hat. Maßgebend sei Art. 2 Abs. 1 der „Richtlinie 76/207/EWG vom 9.2.1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen“. Dieser sei dahingehend auszulegen, dass eine Arbeitnehmerin, die mit Zustimmung ihres Arbeitgebers vor dem Ende ihres Erziehungsurlaubs an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte, nicht verpflichtet ist, dem Arbeitgeber eine erneute Schwangerschaft mitzuteilen.

Dies gilt nach Ansicht des Gerichts selbst für den Fall, dass sie wegen bestimmter gesetzlicher Beschäftigungsverbote ihre Tätigkeit nicht in vollem Umfang ausüben kann. Zur Flankierung dieses Schutzes lässt der EuGH eine Anfechtung des Beschäftigungsangebots durch den Arbeitgeber wegen Irrtums über das Bestehen einer Schwangerschaft nicht zu.

Im Recht der Berufsausbildung stellte das BAG klar, dass der Auszubildende die Kosten für auswärtigen Berufsschulunterricht selbst tragen muss. Zwar müsse der Arbeitgeber für die Kosten der Berufsausbildung aufkommen. Dazu zählten nach Ansicht ►

- des BAG jedoch nicht die Kosten, die im Zusammenhang mit der schulischen Berufsausbildung des Auszubildenden entstehen. Vielmehr gelte die Pflicht zur Kostenübernahme nur für den betrieblichen Bereich. Entstanden durch den Besuch der Berufsschule Kosten für Unterkunft und Verpflegung (im entschiedenen Fall 2.000 Euro), müssten diese vom Auszubildenden getragen werden.

Tarifrecht

Das BAG hält am Prinzip der Tarifeinheit fest - trotz der Gegenstimmen in der Literatur und in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte (Hessisches Landesarbeitsgericht und Sächsisches Landesarbeitsgericht). Jedenfalls der 10. Senat des BAG bleibt dabei, dass für ein Unternehmen selbst dann nur ein einziger Tarifvertrag zur Anwendung kommen kann, wenn die Tarifverträge ausschließlich für unterschiedliche Arbeitsverhältnisse Geltung beanspruchen (Tarifvertrag A für Arbeitnehmer A, Tarifvertrag B für Arbeitnehmer B).

Das BAG bleibt auch seiner unzutreffenden Deutung des Günstigkeitsprinzips treu. Es untersagte einem Arbeitgeber, einen Arbeitnehmer deshalb von Überstunden auszunehmen, weil dieser - anders als andere - nicht auf die tarifliche Überstundenvergütung verzichten wollte. Wieder ließ das Gericht Argumente der Arbeitsplatzsicherheit und der Wirtschaftlichkeit nicht gelten und verurteilte den Arbeitgeber aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges und des Maßregelungsverbots (§§ 615, 612a BGB), den Arbeitnehmer so zu behandeln, als ob er Überstunden geleistet hätte, obwohl er nicht zu Überstunden eingeteilt worden war und auch keine geleistet hatte.

Betriebsverfassungsrecht

Inzwischen hat das BAG die von den Arbeitgeberverbänden einheitlich vertretene Linie unterstützt, wonach Leiharbeitnehmer zwar bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl des Betriebes zu berücksichtigen sind, jedoch kein Wahlrecht haben - sie zählen, wählen aber nicht.

Mittlerweile geklärt ist auch, dass der Betriebsrat seine Erklärungen gegenüber dem Arbeitgeber trotz der im Gesetz geforderten Schriftform (eigenhändige Unterschrift) auch per Telefax abgeben kann. Das BAG wendet die für Willenserklärungen geltende Vorschrift des § 126 BGB für diese Fälle nicht an.

Europa

Der Verband wirkt an der Wahrnehmung der Arbeitgeberinteressen zu folgenden Themen mit, die sowohl sektorenübergreifend als auch innerhalb unserer Branche zu Aktivitäten der Kommission und der Gewerkschaften führen:

- Überprüfung der Arbeitszeitrichtlinie (93/104/EG),
- Konsultation der Sozialpartner über die Auswirkungen von Stress am Arbeitsplatz auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz,
- Konsultation der Sozialpartner zu einer möglichen Revision der europäischen Betriebsräterichtlinie,
- zweite Konsultation der Sozialpartner zur Übertragbarkeit ergänzender Rentenansprüche,
- Untersuchung über die Implementierung von Gesundheits- und Arbeitsschutzrichtlinien in den

- ▶ Mitgliedstaaten und ihre Auswirkungen,
- Aktualisierung der Richtlinien 1408/71 und 574/72 (soziale Sicherheit der Wanderarbeitnehmer),
 - CSR - Corporate Social Responsibility
 - Mitteilung über die Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme mit dem Ziel, Arbeit lohnend zu machen,
 - Herausgabe eines Grünbuchs zur Sicherstellung eines hochwertigen Dienstleistungssektors,
 - Herausgabe eines Grünbuchs zum Unternehmergeist sowie
 - ein Bericht über Renteneintrittsalter in Europa.

Die Europäischen Sozialpartner im Bankgewerbe haben als Ergebnis des sektoralen Dialogs eine gemeinsame Erklärung zu lebenslangem Lernen herausgegeben. Dies war der letzte Schritt der Umsetzung einer Entscheidung der Europäischen Regierungschefs vom Juni 2000. Die Erklärung des Bankensektors basiert auf dem „Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“, der zwischen den Spitzenorganisationen (EGB auf Arbeitnehmerseite, UNICE/CEEP auf Arbeitgeberseite) herausgegeben worden ist. Mit diesen Vereinbarungen reagierten die Sozialpartner auf eine Aufforderung der Europäischen Kommission vom 21. November 2001. Dort hatte die Kommission ein Europa des lebenslangen Lernens ausgerufen.

Die europäischen Arbeitgeberverbände im Bankensektor haben die Vorgaben des Aktionsrahmens aufgenommen und die

Aufstellung weiter gehender Arbeitnehmerrechte, etwa eines individuellen Anspruchs auf Weiterbildung, vermieden. Die Banken-Sozialpartner haben stattdessen praktische Umsetzungsbeispiele des Konzepts des lebenslangen Lernens in Unternehmen auf der Basis der Daten aus 18 Ländern untersucht. Hierzu gehörten die Bereiche Definitionen, gesetzlicher Rahmen und Praxis des lebenslangen Lernens im Bankgewerbe.

Die in der gemeinsamen Erklärung enthaltenen Aussagen begründen keine neuen Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien. Die Nützlichkeit von Aus- und Wei-

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes hat im Berichtszeitraum am 24. Juli 2002, am 6. November 2002 sowie am 9. April 2003 getagt. Dabei stand unter anderem die Erstellung eines Streikleitfadens im Vordergrund, der die Arbeitgeber über situationsgerechte Handlungsmöglichkeiten im Arbeitskampf informieren sollte. Der Arbeitsrechtsausschuss erarbeitete auch eine verbandseinheitliche Linie zur Frage der Widerrufsbelehrung in Aufhebungsverträgen. Danach soll bis zum Vorliegen gegenteiliger höchstrichterlicher Rechtsprechung in Aufhebungsverträge keine Widerrufsbelehrung aufgenommen werden. Diese Sicht wird inzwischen auch von der überwiegenden Zahl der Instanzurteile gestützt. Schließlich befasste sich der Ausschuss angesichts der schwierigen Ertragssituation vieler seiner Mitglieder und dem daraus folgenden Anpassungsdruck mit kündigung- und betriebsverfassungsrechtlichen Fragen.

- ▶ terbildung, auf die hingewiesen wird, ist in unseren Mitgliedsunternehmen anerkannt und durch umfangreiche Aus- und Weiterbildungsaktivitäten bereits umgesetzt.

Nach diesem Muster befindet sich der Gedankenaustausch zu dem Thema „Soziale Verantwortlichkeit von Unternehmen“ (CSR – Corporate Social Responsibility) in der Startphase. Auch hier wird im Rahmen des sozialen Dialoges in den nächsten Wochen eine Umfrage in den Mitgliedsstaaten gestartet, um aktuelle Modelle von CSR kennen zu lernen. Im Anschluss daran werden die Europäischen Sozialpartner in einen Gedankenaustausch darüber treten, ob sich auf der Grundlage der ermittelten Daten eine gemeinsame Position zu diesem Thema finden lässt.

Die Erweiterung der Europäischen Union bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die European Banking Federation. In dieser vertritt das Banking Committee for European Social Affairs die Anliegen der für Sozialpolitik und Tarifverhandlungen zuständigen einzelstaatlichen Verbände auf europäischer Ebene – und zwar sowohl gegenüber der Kommission als auch gegenüber dem Sozialpartner. Hier wird eine Arbeitsgruppe unter Mitwirkung des AGV Banken in nächster Zeit eine Satzungsergänzung beschließen, um den Bankarbeitgebern der neuen Mitgliedsstaaten die Möglichkeit zu einer europäischen Vertretung ihrer Interessen zu eröffnen.

Zusammenarbeit mit der vbo

Zusammen mit der Vereinigung für Bankbetriebsorganisation (vbo) hat der Verband im Berichtszeitraum diverse Schulungen durchgeführt. Hierzu gehörte ein Seminar über die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes sowie die Teilnahme an der traditionellen Personalleitertagung. Darüber hinaus wurden zwei Schulungsveranstaltungen zum neuen Tarifrecht der variablen Vergütung angeboten, die auf außergewöhnlich großes Interesse stießen. Insgesamt wurden nahezu 100 Teilnehmer – u.a. mit Hilfe von Praxisbeispielen – mit den neuen Tarifbestimmungen und den damit verbundenen betrieblichen Möglichkeiten vertraut gemacht.

AUSBILDUNGSSITUATION IN DER GESAMTWIRTSCHAFT

Die anhaltende Wachstumsschwäche der Wirtschaft hat auch in der gesamtwirtschaftlichen Ausbildungsbilanz Spuren hinterlassen. So ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich zurückgegangen. Allerdings haben sich auch weniger Jugendliche um einen Ausbildungsplatz beworben.

Anders als noch in den Vorjahren war das Ausbildungsplatzangebot in der Gesamtwirtschaft im Jahr 2002 rückläufig. Einem Lehrstellenangebot von 590.232 stand eine Nachfrage von 595.610 Ausbildungsplatzsuchenden gegenüber (Stand 30. September 2002). Statistisch kamen somit 99,1 Ausbildungsplätze auf 100 Bewerber. Damit lag die Angebot-Nachfrage-Relation im Vergleich zum Vorjahr (2001: 100,6 zu 100) auf ungefähr gleichem Niveau.

Die Zahl der noch nicht vermittelten Lehrstellensuchenden konnte von September 2002 bis Dezember 2002 von 23.380 auf 12.300 verringert werden. Damit blieben lediglich 2 % der Ausbildungswilligen ohne Lehrstelle. Eine solche Quote war auch in den Jahren mit einem Ausbildungsplatzüberhang zu verzeichnen.

Kennzeichnend war jedoch ein insgesamt starker Rückgang der tatsächlich unterschriebenen Ausbildungsverträge. Während bis September 2001 noch 614.236 abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse gemeldet wurden, waren es bis September 2002 nur 572.227 (- 6,8 Prozent). Die Gründe für diesen Rückgang liegen zum einen in der nahezu im gleichen Umfang gesunkenen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (im Ver-

gleich zu 2001: - 6,4 Prozent), zum anderen in der zunehmend schwierigeren wirtschaftlichen Situation der Unternehmen. Die anhaltende konjunkturelle Schwächephase, die zu einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit und einem neuen Negativrekord bei den Unternehmensinsolvenzen geführt hat, schlägt sich nunmehr auch im Angebot der Ausbildungsplätze nieder.

Zur Sicherung des Ausbildungsplatzangebotes ist es nach Ansicht der Ausbildungsbetriebe notwendig, die Beschäftigungsaussichten nach Ende der Ausbildung zu verbessern. Es hat sich erneut gezeigt, dass Ausbildung der Beschäftigung folgt. Auch Programme wie „Kapital für Arbeit“ werden hieran nichts ändern; und die wieder ins Gespräch gebrachte Ausbildungsabgabe schon gar nicht.

Zu einer Verbesserung der Ausbildungschancen könnte die Entwicklung neuer Ausbildungsgänge beitragen. Die Wirtschaftsverbände fordern seit langem die Einführung von Ausbildungsberufen mit verkürzter Ausbildungszeit und geringerem Theorieanteil. Solche neuen Ausbildungsgänge entsprechen den Anforderungen vieler Wirtschaftsbereiche und bieten damit sowohl gute Ausbildungs- als auch Beschäftigungs-Chancen. ▶

▶ Auch in der so genannten „Hartz-Kommission“ wurde die Forderung erhoben, verkürzte Ausbildungsgänge für praktisch begabte junge Menschen zu schaffen. Die Bemühungen sind bislang jedoch am Widerstand der Gewerkschaften gescheitert, die die Schaffung neuer, marktgerechter Ausbildungsgänge blockieren. Damit verspielen sie die Chance, einen Beitrag zur Entlastung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu leisten.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass bereits zu Beginn des Ausbildungsjahres 2002 über 96 Prozent der gemeldeten Ausbildungsplatzsuchenden aufgenommen worden sind. Damit hat die Wirtschaft ihre Zusagen aus dem Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit aus dem Jahr 2000 - selbst unter den erschwerten wirtschaftlichen Bedingungen - erneut erfüllt.

In den Ergebnissen der im letzten Jahr viel diskutierten Pisa-Studie spiegelte sich im Übrigen die Erfahrung vieler Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern wider. Eine Umfrage der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Thema „Pisa - Folgen für die Berufsausbildung“ belegt eindeutig, dass die schulischen Bildungsdefizite auf die Berufsausbildung durchschlagen. So sehen 50 Prozent der befragten Unternehmensvertreter zumindest teilweise und weitere 40 Prozent sogar gravierende Folgen

schulischer Defizite für die Berufsbildung. Besonders hervorzuheben sind hierbei Mängel bei den Basisqualifikationen wie Rechnen und Rechtschreibung, die von über 60 Prozent der Befragten beanstandet werden. Aber auch fehlende Allgemeinbildung, besonders im Verständnis allgemeiner Zusammenhänge, beispielsweise in Wirtschaft und Politik (48 Prozent), oder fehlende soziale Kompetenzen wie Arbeitstugenden (40 Prozent), werden stark kritisiert.

Diese Defizite in der schulischen Ausbildung führen dazu, dass mehr als 22 Prozent der von der BDA befragten Unternehmen den Mangel an geeigneten Bewerbern als hoch oder sehr hoch einstufen. In der Praxis führt dies dazu, dass selbst unter der Prämisse rückläufiger Ausbildungsplatz-Zahlen offene Stellen nicht oder nur mit Abstrichen besetzt werden können.

Die Ergebnisse der Pisa-Studie und der aufgezeigten Folgen für die berufliche Bildung unterstreichen, dass in der Bildungspolitik massiver Handlungsbedarf besteht. Viele Unternehmen haben ihre Bereitschaft erklärt, unterstützend tätig zu werden. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die Berufsbildung die Defizite in der schulischen Bildung ausgleichen soll. Die Verantwortlichkeit liegt vielmehr bei der Politik. Hauptaufgabe der Berufsbildung selbst kann nur sein, eine zukunftsbezogene Berufsausbildung sicherzustellen. ▶

► **Nachwachskräfte 2002 im privaten Bankgewerbe**

Auch im privaten Bankgewerbe hinterlässt das schwierige wirtschaftliche Umfeld Spuren bei der absoluten Zahl der Ausbildungsplätze. Die folgende Übersicht macht deutlich, dass die Ausbildungsquote dennoch nahezu konstant geblieben ist und die Banken der Nachwuchssicherung unverändert einen hohen Stellenwert einräumen.

Bei den angebotenen Ausbildungsberufen überwiegt nach wie vor die Lehre zum Bankkaufmann. Allerdings ist der Anteil der Nicht-Bankkaufleute seit 1997 von 3,5 Prozent auf nunmehr 10,5 Prozent angestiegen. Als stärkste Einzelgruppen haben sich hierbei mit je einem Drittel die Fachinformatiker und die Bürokaufleute herausgebildet.

Der Anteil der Abiturienten an den neu eingestellten Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr von 66 auf 63 Prozent gesunken, vor allem deshalb, weil die Abiturientenquote bei den Nicht-Bankkaufleuten von 60 auf 48 Prozent zurückgegangen ist.

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse, die trotz unterschriebener Arbeitsverträge nicht angetreten wurden, lag mit fast 1.000 knapp auf Vorjahreshöhe - das entspricht 28 Prozent der neuen Ausbildungsverhältnisse. Zwar konnten rund drei Viertel der Vakanzen nachbesetzt werden, 230 angebotene Ausbildungsplätze blieben letztlich jedoch offen.

Berufsbildungsausschuss

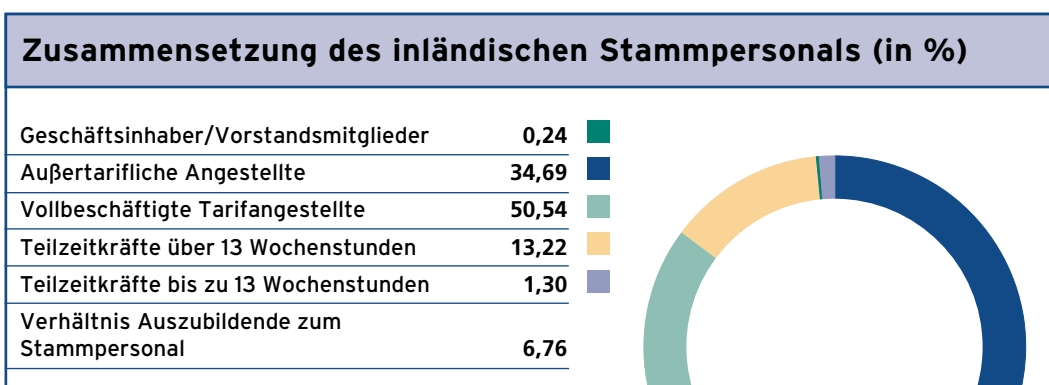
Im Ausschuss besteht Einvernehmen, dass sich die 1998 in Kraft getretene Ausbildungsordnung „Bankkaufmann/-frau“ bewährt hat und gegenwärtig nicht auf den Prüfstand gestellt werden muss. In der aktuellen Umbruchphase des Kreditgewerbes sei es von großem Vorteil, dass die Ausbildungsordnung der betrieblichen Ausbildung einen weiten Spielraum gewährt. Mit ihrer Hilfe könnten die ausbildenden Banken ihre unterschiedlichen strategischen Zielrichtungen in die Ausbildung einfließen lassen, ohne dass die Zertifizierung des Abschlusses an Attraktivität verliert.

Jahr	Bestand an Auszubildenden	Relation zum inländischem Stammpersonal
1995	14.350	7,6 %
1996	12.540	6,9 %
1997	12.190	6,8 %
1998	12.620	7,1 %
1999	12.800	7,1 %
2000	12.690	7,3 %
2001	12.000	7,2 %
2002	10.660	6,8 %

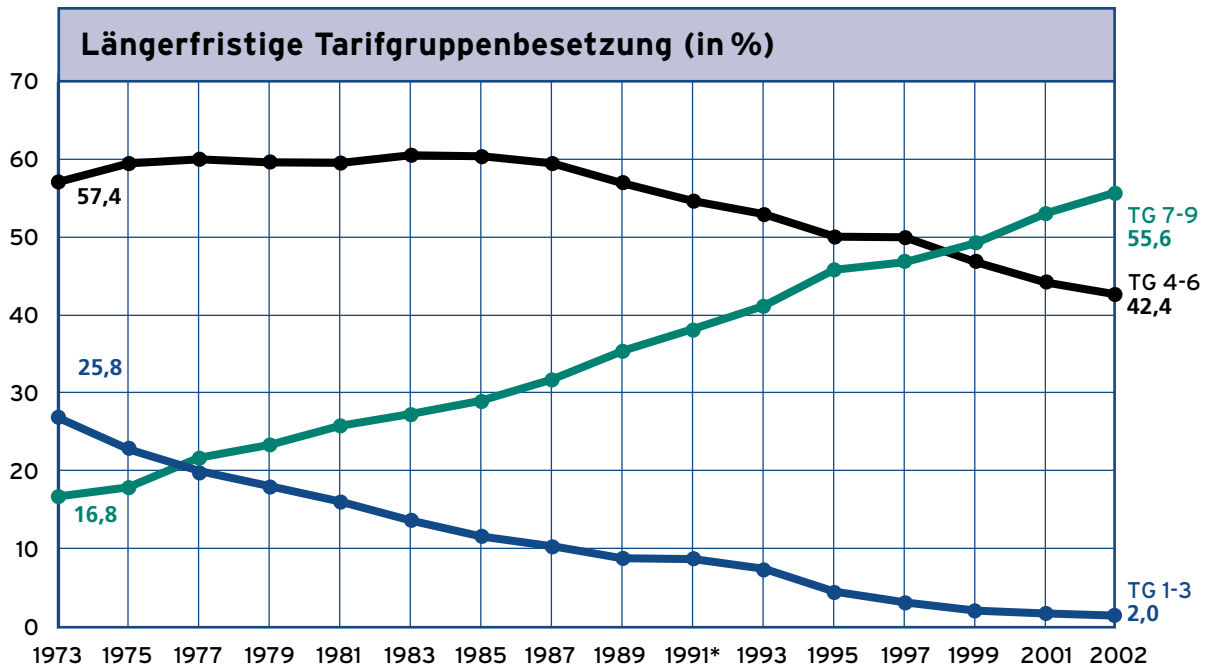
BESCHÄFTIGTE

Zusammensetzung der Beschäftigten (in %)			
	männlich	weiblich	zusammen
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,18	0,01	0,19
Außertarifliche Angestellte	20,95	5,95	26,90
Tarifangestellte			
<i>Vollbeschäftigte</i>	15,96	23,25	39,21
<i>Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 13 Wochenstunden</i>	0,69	9,57	10,26
Arbeitnehmer mit bis zu 13 Wochenstunden	0,17	0,84	1,01
Stammpersonal Inland	37,96	39,61	77,57
Auszubildende	2,16	3,08	5,24
Nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal	0,01	0,17	0,18
Aushilfskräfte	0,24	0,31	0,55
Volontäre und Praktikanten	0,32	0,21	0,53
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkrankte, Wehrdienst, Zivildienst	0,30	5,62	5,92
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	4,54	5,47	10,01
insgesamt	45,52	54,48	100,00

Die Gesamtzahl der am 31. Dezember 2002 bei den Mitgliedsinstitutionen des Arbeitgeberverbandes Beschäftigten betrug 203.370.

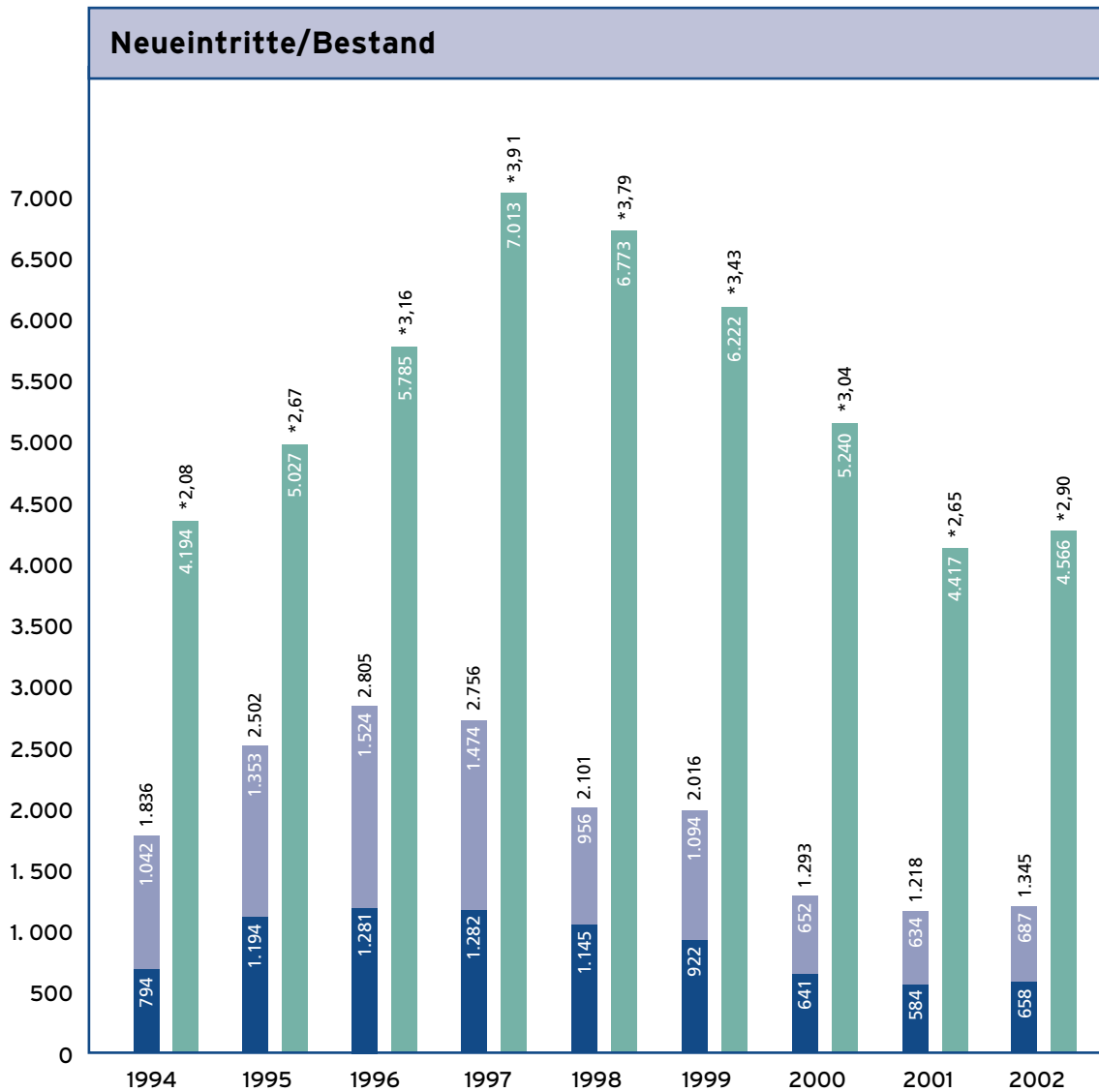


Besetzung der Tarifgruppen (in %)									
Berufsjahre	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1. -2.	0,01	0,01	0,06	0,20	0,72				
3. -4.	0,01	0,03	0,09	0,56	2,07	1,73			
5. -6.	0,01	0,01	0,08	0,28	1,41	2,33	2,14		
7. -8.	0,08	0,27	0,07	0,19	0,71	1,72	1,98	0,81	
9.			1,22	0,15	0,35	0,88	1,11	1,22	1,22
10.				4,16	0,38	0,75	1,03	0,84	0,64
11.					8,40	15,44	16,36	14,61	13,66
zusammen	0,11	0,32	1,52	5,54	14,04	22,85	22,62	17,48	15,52



* einschl. Neue Bundesländer

VORRUHESTAND

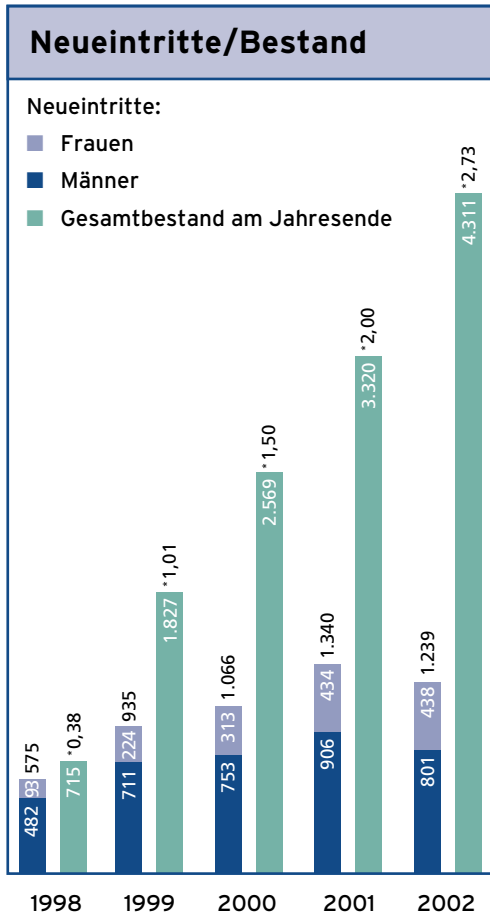


Neueintritte:

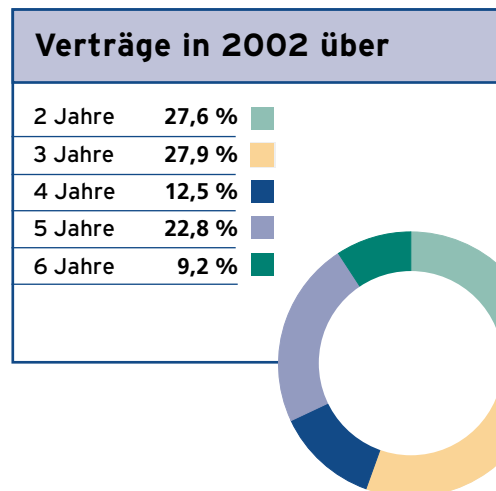
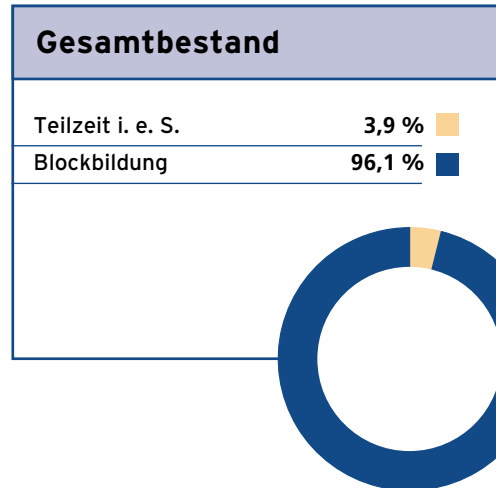
- Frauen
- Männer
- Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals



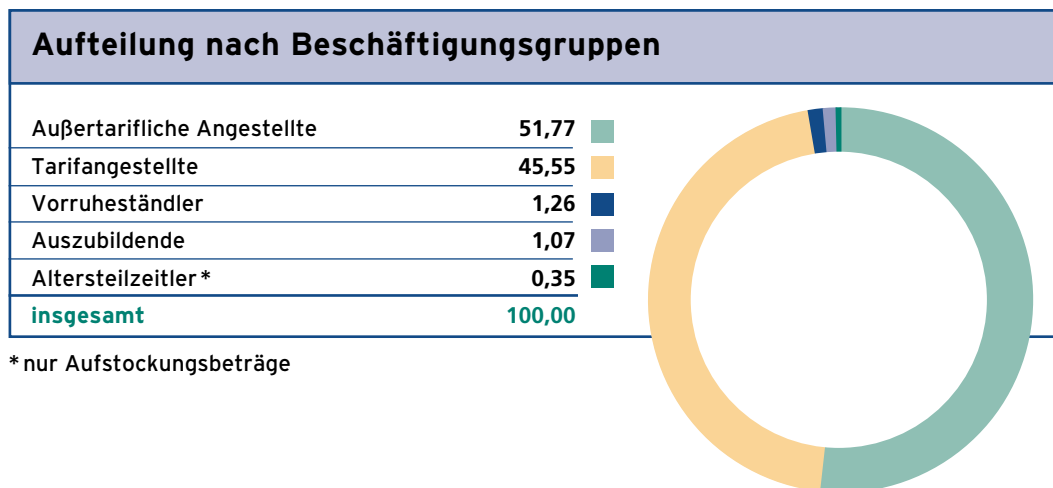
Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in%)*

Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	insgesamt	insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	5,59	4,17	4,65	3,03
Kündigung durch den Arbeitgeber	0,85	0,89	0,88	0,55
Einverständliche Auflösung	4,30	4,47	4,42	1,87
Volle Erwerbsminderung	0,12	0,10	0,11	0,05
Vorruhestand	1,07	0,89	0,95	0,69
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	0,57	0,34	0,42	0,37
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,50	0,13	0,25	0,21
Tod	0,12	0,05	0,07	0,09
insgesamt	13,14	11,02	11,74	6,87

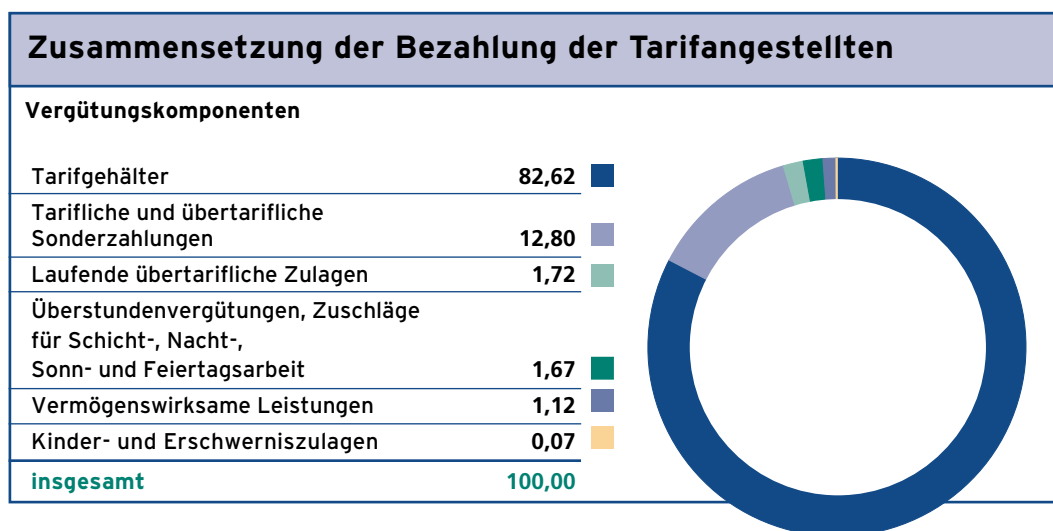
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2002 wie folgt:



* nur Aufstockungsbeträge



Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

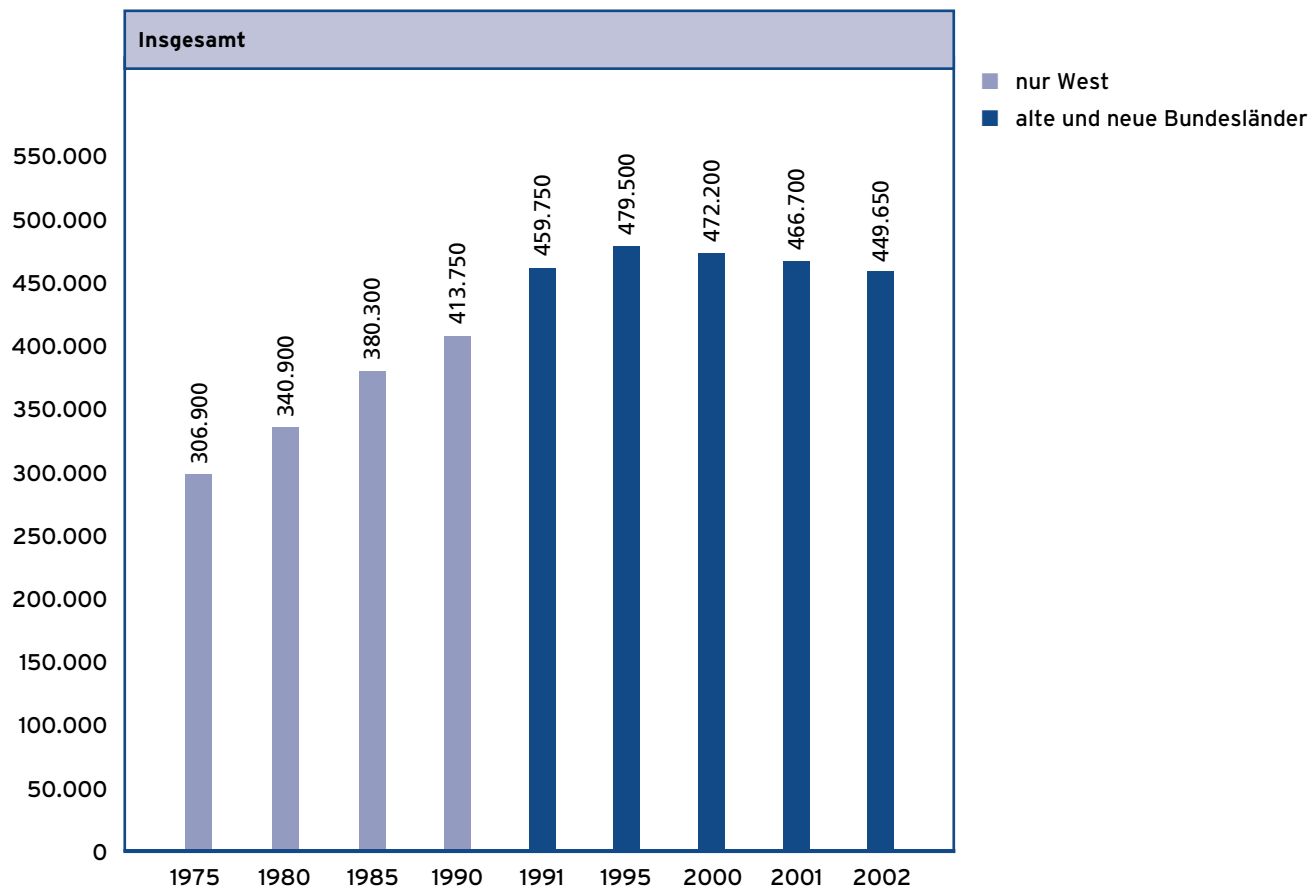
Laufende übertarifliche Zulagen	2,08
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	15,49
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	2,02
Vermögenswirksame Leistungen	1,36
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,08

VON DEN BANKEN-TARIFVERTRÄGEN ERFASSTE ARBEITNEHMER

	privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentliche Banken	Volks- und Raiffeisenbanken	Spezial- banken	Sparda- banken
1975	157.600	41.500	99.100	7.550	1.150
1980	167.750	44.950	118.350	8.400	1.450
1985	175.400	51.300	144.400	7.050	2.150
1990	198.500	58.350	150.800	3.100	3.000
1991*	226.800	59.400	166.800	3.100	3.650
1995	227.050	64.600	180.850	2.000	5.000
1996	222.100	66.100	179.050	1.600	5.200
1997	221.400	67.900	176.650	1.550	5.450
1998	223.900	69.100	173.850	1.150	5.650
1999	226.000	72.650	172.350	1.150	5.950
2000	220.850	73.500	170.550	1.150	6.150
2001	215.300	75.550	168.550	1.150	6.150
2002	203.350	72.450	166.500**	1.100	6.250

* einschl. Neue Bundesländer

** vorläufige Schätzung



MITGLIEDSINSTITUTE

DEM ARBEITGEBERVERBAND GEHÖRTEN AM 1. JUNI 2003 124 ORDENTLICHE MITGLIEDSINSTITUTE UND 19 GASTMITGLIEDER AN.

GROSSBANKEN

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG,
München

Commerzbank AG, Frankfurt/Main

Deutsche Bank AG, Frankfurt/Main

Dresdner Bank AG, Frankfurt/Main

REGIONALBANKEN

ABC Privatkundenbank GmbH, Berlin

ABN Amro Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main

Allgemeine Privatkundenbank AG,
Hannover

American Express Bank GmbH,
Frankfurt/Main

Arab Banking Corporation -

Daus & Co. GmbH, Frankfurt/Main

Axa Bank AG, Köln

Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart

Bank Bruxelles Lambert S.A., Köln

Bank Companie Nord AG, Kiel

Bankgesellschaft Berlin AG, Berlin

Bankhaus Bauer AG, Stuttgart

Bankhaus Gebr. Martin AG, Göppingen

Bankhaus Neelmeyer AG, Bremen

Bankverein Werther AG, Werther

CITIBANK Privatkunden AG, Düsseldorf

CreditPlus Bank AG, Stuttgart

Deutsche Bank Lübeck AG vormals
Handelsbank, Lübeck

Deutsche Bank Saar AG, Saarbrücken

Deutsche Bank Trust AG Private Banking,
Frankfurt/Main

Deutsche Bank Privat- und

Geschäftskunden AG, Frankfurt/Main

Diskont und Kredit AG, Düsseldorf

Conrad Hinrich Donner Bank AG, Hamburg

Dresdner Bank Lateinamerika AG, Hamburg

Europäisch-Iranische Handelsbank AG,
Hamburg

MITGLIEDSINSTITUTE

european transaction bank AG,
 Frankfurt/Main
 Frankfurter Bankgesellschaft AG,
 Frankfurt/Main
 GarantiBank International NV,
 Niederlassung, Düsseldorf
 Hoerner Bank AG, Heilbronn
 HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA,
 Düsseldorf
 ING BHF-Bank, Frankfurt/M, Berlin
 KBC Bank Deutschland AG, Bremen
 LHB Internationale Handelsbank AG,
 Frankfurt/Main
 Mizuho Corporate Bank (Germany) AG,
 Frankfurt/Main
 MKB Mittelrheinische Bank GmbH, Koblenz
 National-Bank AG, Essen
 Oberbank Linz, Zweigniederlassung Bayern,
 München
 Oldenburgische Landesbank AG, Oldenburg
 Ost-West Handelsbank AG, Frankfurt/Main
 Rabobank International Frankfurt Branch,
 Frankfurt/Main
 RCI Banque S.A., NL Deutschland, Neuss
 Salzburg München Bank AG, München
 SEB AG, Frankfurt/Main
 Société Générale S.A., Frankfurt/Main
 Sydbank A/S, Flensburg
 Toyota Kreditbank GmbH, Köln
 UBS Private Banking Deutschland AG,
 Frankfurt/Main
 UBS Warburg AG, Frankfurt/Main
 Union-Bank AG, Flensburg
 Vereins- und Westbank AG, Hamburg
 Westfalenbank AG, Bochum
 Wüstenrot-Bank AG, Ludwigsburg
 Yapi Kredi Bank (Deutschland) AG,
 Frankfurt/Main

PRIVATBANKIERS

Joh. Berenberg, Gossler&Co., Hamburg
 Bankhaus Gebrüder Bethmann,
 Frankfurt/Main
 BNP Paribas, Frankfurt/Main
 Delbrück & Co., Privatbankiers, Köln, Berlin
 Bankhaus Ellwanger & Geiger, Stuttgart
 Bankhaus Max Flessa KG, Schweinfurt
 Bankhaus Hallbaum AG & Co. KG, Hannover
 Bankhaus Maffei & Co. KGaA, München
 Fortis Bank Deutschland, Köln
 W. Fortmann & Söhne, Oldenburg
 Fürst Fugger-Privatbank KG, Augsburg
 Fürstlich Castell'sche Bank, Credit-Casse
 KGaA, Würzburg
 Anton Hafner, Augsburg
 Hanseatic Bank GmbH&Co., Hamburg
 Hauck&Aufhäuser Privatbankiers KGaA,
 Frankfurt/Main
 Hesse Newman&Co. AG, Hamburg
 von der Heydt-Kersten & Söhne,
 Wuppertal-Elberfeld
 Bankhaus Lampe KG, Düsseldorf
 Bankhaus Löbbecke&Co., Berlin
 Marcard, Stein&Co., Hamburg
 Merck, Finck&Co., München
 Merkur-Bank KGaA, München
 B. Metzler seel. Sohn&Co. KGaA,
 Frankfurt/Main
 Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA, Köln
 Reuschel & Co., München
 SchmidtBank AG, Hof
 Bankhaus C. L. Seeliger, Wolfenbüttel
 Bankhaus Ludwig Sperrer, Freising
 Von Essen KG Bankgesellschaft, Essen
 M. M. Warburg & CO. KGaA, Hamburg
 Weberbank Privatbankiers KGaA, Berlin
 Bankhaus Wölbern & Co., Hamburg

PRIVATE HYPOTHEKEN- UND SCHIFFSBANKEN

Allgemeine HypothekenBank Rheinboden AG, Frankfurt/Main
Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG, Hannover, Berlin
DePfa Deutsche Pfandbriefbank AG, Frankfurt/Main
Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG, Hamburg, Berlin
Deutsche Hypothekenbank (Actien-Gesellschaft), Hannover, Berlin
Deutsche Schiffsbank AG, Bremen, Hamburg
DEXIA Hypothekenbank Berlin AG, Berlin
Eurohypo AG, Frankfurt/Main
HVB Real Estate Bank AG, München
Hypothekenbank in Essen AG, Essen
Münchener Hypothekenbank eG, München
SEB Hypothekenbank AG, Frankfurt/Main
Westfälische Hypothekenbank AG, Dortmund
Württembergische Hypothekenbank AG, Stuttgart

KREDITINSTITUTE MIT SONDERAUFGABEN

Aareal Bank AG, Wiesbaden
AKA Ausfuhrkredit-GmbH, Frankfurt/Main
DVB Bank AG, Frankfurt/Main, Berlin
IKB-Deutsche Industriebank AG, Düsseldorf, Berlin
Saarländische Investitionskreditbank AG, Saarbrücken

BAUSPARKASSEN

Aachener Bausparkasse AG, Aachen
Alte Leipziger Bauspar AG, Bad Homburg
Axa Colonia Bausparkasse AG, Dortmund
Bausparkasse Mainz AG, Mainz
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall
Deutsche Bank Bauspar AG, Frankfurt/Main
Deutsche Bausparkasse Badenia AG, Karlsruhe
Signal Iduna Bauspar AG, Hamburg
Vereinsbank Victoria Bauspar AG, München
Wüstenrot Bausparkasse AG, Ludwigsburg

SONSTIGE

Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern GmbH, Schwerin
Bürgschaftsbank Sachsen GmbH, Dresden
Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt GmbH, Magdeburg
Deutsche Asset Management International GmbH, Frankfurt/Main
DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln
SEB Immobilien-Investment GmbH, Frankfurt/Main
Vereinigung für Bankberufsbildung e.V., Frankfurt/Main

MITGLIEDSINSTITUTE

GASTMITGLIEDER

Banco do Brasil S.A., Frankfurt/Main
Bank of America N.A., Wiesbaden
Bank of America Corporation,
Frankfurt/Main
The Bank of Tokyo-Mitsubishi Ltd.,
Düsseldorf
BMW Bank GmbH, München
Citibank AG, Frankfurt/Main
CNH Capital plc, Niederlassung
Deutschland, Heilbronn
Credit Suisse First Boston (Europe) Ltd.,
Niederlassung Frankfurt/Main
Gabler Saliter Bankgeschäft KG,
Obergünzburg
Internationales Immobilien-Institut GmbH,
München
J.P. Morgan Bank AG, Frankfurt/Main
**LBS Landesbausparkasse Baden-
Württemberg**, Stuttgart
MHB Mitteleuropäische Handelsbank AG,
Frankfurt/Main
**Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB)
GmbH**, Hannover
Opel Bank GmbH, Rüsselsheim
Bankhaus Carl F. Plump & Co., Bremen
Schwäbische Bank AG, Stuttgart
Sparkasse zu Lübeck, Lübeck
Bankenfachverband e.V., Berlin

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

VORSTAND

Prof. Dr. Jörg-E. Cramer
Mitinhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA
[stellv. Vorsitzender]

Dietmar Schmid
Vorstandsmitglied der
ING BHF-BANK AG
[stellv. Vorsitzender]

Dr. Karl-Heinz Franke
Mitinhaber des
Bankhauses Lampe KG

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Andreas de Maizière
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dr. Horst Müller
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Dieter Rampl
Sprecher des Vorstandes der
Bayerischen Hypo- und
Vereinsbank AG

Dieter Stratmann
Vorstandsmitglied der
Allgemeinen HypothekenBank
Rheinboden AG

Hans-Jörg Vetter
Vorstandsvorsitzender der
Bankgesellschaft Berlin AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

TARIFAUSSCHUSS

Michael Stein

Deutsche Bank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Sibylle von Brunn

Leiterin Personal
M.M. Warburg & Co. KGaA

Ulrich Herrndorf

Direktor der Dresdner Bank AG

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Holger Kallewegge

Leiter Personal
Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA

Klaus-Dieter Künstler

Leiter Personalservice und
Grundsatzfragen
ING BHF-Bank AG

Dr. Günter Pfennig

Personalleiter
HSBC Trinkhaus & Burkhardt KGaA

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Walter Torka

Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Ferdinand Frhr. von Liliencron

Direktor in der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG
[Vorsitzender]

Gabriele Buchs

Deutsche Bank AG

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Dr. Peter Kontner

Direktor der Baden-
Württembergischen Bank AG

Karl-Ludwig v. Nordheim

Direktor der SEB AG

Konrad Remmele

Syndikus der Dresdner Bank AG

Franz-Wilhelm Sturm

Justitiar der Commerzbank AG

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Dietmar Schmid
Vorstandsmitglied der
ING BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Marion Bögl
HVB Real Estate Bank AG

Horst Eimer
Direktor der Bankgesellschaft Berlin AG

Adalbert Fleck
Leiter Ausbildung der Dresdner Bank AG

Bettina Meier
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Dr. Henner Puppel
Vorstandsmitglied der
National-Bank AG

Werner Strowa
Leiter Personal der SchmidtBank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

KURATORIUM DER BANKAKADEMIE

Stefan Egnolff
Dresdner Bank AG

Oliver Maassen
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Michael Nossek
ING BHF-BANK AG

Dr. Günter Pfennig
HSBC Trinkhaus & Burkhardt KGaA

Wolfgang Rautenberg
Deutsche Bank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

Gerhard Zimmer
Commerzbank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer

Gerd Benrath

Geschäftsführer

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Justitiar

Dr. Jens T. Thau

Leiter Personal- und
Bildungspolitik

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen

Referent

Ulf Grimmke

GESCHÄFTSSTELLE

10178 Berlin

Burgstraße 28

Telefon: (030) 5 90 01 12 70

Telefax: (030) 5 90 01 12 79

E-Mail: service@agvbanken.de

VERTRETUNG DES VERBANDES IN DER BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

Präsidium

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied
der Deutschen Bank AG

Vorstand

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Haushaltsausschuss

Dr. Horst Müller
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Heimarbeits- fragen und Ausgestaltung der Telearbeit

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitsrechtsausschuss

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Praxis der arbeitsrechtlichen Firmenberatung

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datenschutz und Arbeitsrecht

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Gesprächskreis Arbeitsrecht

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datensichtgeräte

Hans H. Bauer
Deutsche Bank AG

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Berufsbildung

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Bildungspolitik
und Bildungsarbeit**

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Walter Torka
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Altersversorgung**

Ulrich Herrndorf
Direktor der Dresdner Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Personalpolitik**

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit**

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Sozialpolitik
in der Europäischen Union**

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Volkswirtschaft-
liche Fragen der Einkommens-
verteilung**

Klaus Müller-Gebel
ehem. Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
[Vorsitzender]

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Institut der deutschen
Wirtschaft: Vorstand**

Prof. Dr. Jörg E. Cramer
Mitinhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA

ÄMTER IN DER SOZIALEN SELBSTVERWALTUNG AUF BUNDESEBENE

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE

Vorstand

Peter Wolf-Köppen

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Dr. Holger Hatje

Direktor der Dresdner Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Dr. Klaus Dutti

Ernst Maul

[stellv. Mitglieder]

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell

[stellv. Vorsitzender]

Vertreterversammlung

Dr. Klaus Dutti

Hans-Jürgen Hartmann

Thomas Steidle

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglieder]

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband
[stellv. Mitglied]

Fachausschuss Verwaltung

Hans H. Bauer

Deutsche Bank AG
[ordentl. Mitglied]

GEWERKSCHAFTEN IM PRIVATEN BANKGEWERBE

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)

BUNDESVORSTAND

Vorstandsmitglied und Leiter des Fachbereichs Finanzdienstleistungen (FiDi): Hinrich Feddersen

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND BANKEN

Bundesfachgruppenleiter:

Uwe Spitzbarth
ver.di-Bundesverwaltung

Präsidium:

Olaf Behm*
Hamburgische Landesbank, Hamburg
- Vorsitzender -
Claudia Eggert-Lehmann*
Dresdner Bank AG, Dortmund
- stellv. Vorsitzende -
Jürgen Clausen*
Wüstenrot Bausparkasse AG, Leonberg
Kerstin Issa-Touré
Commerzbank AG, Frankfurt/M
Gabriele Platscher*
Deutsche Bank PGK AG, Braunschweig

Ordentliche Mitglieder:

Andrea Eckl
Volksbank eG, Magdeburg
Martina Fischer
Volksbank eG, Speyer
Uwe Freund
Dresdner Bank AG, Frankfurt/M
Reinhard Gleiss
Norddeutsche Landesbank, Hannover
Alfred Goecke
Volksbank eG, Bochum
Veronika Guirola
Deutsche Bank PGK AG, Erfurt
Angelika Kierstein
Comdirectbank AG, Quickborn
Marlene Koch
HypoVereinsbank AG, Leipzig
Peter König
HypoVereinsbank AG, München
Andrea Kramer
Arab-Banking Corporation Daus & Co.
GmbH, Frankfurt/M
Inge Christa Mingo
Volksbank eG, Gelsenkirchen
Claudia Pienkny
Bankgesellschaft Berlin AG, Berlin
Marcus Tegtbauer
Dresdner Bank AG, Dortmund
Ursula Titze
HypoVereinsbank AG, Augsburg
Christel Weber*
Sparkasse, Neunkirchen
Andrea Widzinski*
Volksbank eG, Ludwigburg
Bärbel Wulff
LandesBank Berlin, Berlin

*auch Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FiDi

**MITGLIEDER DER
TARIFKOMMISSION BANKEN**

- Dorothee Arting**
Allbank AG,
Hannover
- Klaus Bachmann**
Raiffeisen-Volksbank Erlangen-
Höchststadt eG, Erlangen
- Brigitte Bablich-Zimniok**
SEB Bank AG,
Bochum
- Klaus Beck**
Raiffeisenbank eG,
Hürth
- Olaf Behm**
Hamburgische Landesbank,
Hamburg
- Rüdiger Beins**
DZ Bank AG,
Hannover
- Ernst Blase**
Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall
- Gabi Bleif**
Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg
- Harald Boelmann**
Sydbank A/S,
Flensburg
- Renate Bremer**
Dresdner Bank AG,
Wuppertal
- Sigurd Bretthauer**
Commerzbank AG,
Hannover
- Jürgen Clausen**
Wüstenrot Bausparkasse AG,
Leonberg
- Heinz Düringer**
Landesbank Hessen-Thüringen,
Frankfurt/M
- Michael Dutschke**
LandesBank Berlin,
Berlin
- Petra Eberle**
Dresdner Bank AG,
Bochum
- Andrea Eckl**
Volksbank eG,
Magdeburg
- Claudia Eggert-Lehmann**
Dresdner Bank AG,
Dortmund
- Markus Freyaldenhofen**
Commerzbank AG,
Düsseldorf
- Alfred Goecke**
Volksbank eG,
Bochum
- Karin Gronau**
Hamburger Sparkasse,
Hamburg
- Veronika Guirola**
Deutsche Bank PGK AG,
Erfurt
- Christine Guntentaler**
Dresdner Bank AG,
München
- Eberhard Häge**
Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart
- Siegfried Hägele**
Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall
- Hans-Ulrich Halmel**
Volks- u. Raiffeisenbank eG,
Dillenburg
- Sabine Heins**
Volksbank - Raiffeisenbank im Kreis
Rendsburg eG, Osterrönfeld
- Lothar Hemmen**
Berliner Volksbank eG,
Berlin
- Bärbel Henrich-Bender**
Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden
- Heinz Hittler**
Deutsche Bank PGK AG,
Düsseldorf
- Kerstin Issa-Touré**
Commerzbank AG,
Frankfurt/M
- Erika Jagusch**
Deutsche Apotheker- und
Ärztebank eG,
Hannover
- Marlene Koch**
HypoVereinsbank AG,
Leipzig
- Peter König**
HypoVereinsbank AG,
München
- Dagmar Kreis**
Vereinigte Volksbank eG,
Rodgau
- Simone Kupfermann**
Commerzbank AG,
Berlin
- Martina Laufmann**
Dresdner Bank AG,
Stuttgart
- Anja Lellau**
Dresdner Bank AG,
Hamburg
- Veronika Linnemann**
Volksbank eG,
Münster

Ilona Matthews

Deutsche Bank PGK AG,
Kiel

Klaus Mayer

HypoVereinsbank AG,
Würzburg

Inge Mingo

Volksbank eG,
Gelsenkirchen

Gabriele Ohlig

Volksbank Koblenz Mittelrhein eG,
Köln

Bärbel Ohlwein

Landeskreditkasse,
Kassel

Jürgen Ohmann

Volksbank Gronau-Ahaus eG,
Gronau

Gabriele Platscher

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Claudia Pienkny

Bankgesellschaft Berlin,
Berlin

Renate Raschka

Deutsche Bank PGK AG,
Oberhausen

Nicole Reiß

SchmidtBank KG,
Bayreuth

Leonhard Regneri

Frankfurter Sparkasse,
Frankfurt/M

Jörn Riesler

Deutsche Bank AG,
Hamburg

Sabine Sahmel

Deutsche Bank PGK AG,
Magdeburg

Rita Schäfer

Sparkasse,
Saarbrücken

Franz Scheidel

Dresdner Bank AG,
Frankfurt/M

Monika Schlimm

Badische Beamtenbank eG,
Karlsruhe

Markus Schmidt

Landesbank Rheinland-Pfalz,
Mainz

Doreen Schrötter

LandesBank Berlin,
Berlin

Detlef Schulz

BHW Bausparkasse AG,
Hameln

Renate Schuster

Dresdner Bank AG,
Nürnberg

Michael Schwarz

Deutsche Bank PGK AG,
Stuttgart

Franz Selmair

Raiffeisenbank Ingolstadt-
Pfaffenhofen, Schweitenkirchen

Gabriele Seum

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Horst Skapczayk

Nord LB Braunschweig,
Braunschweig

Vera Siebert

Volksbank eG,
Hannover

Horst Stender

Volksbank eG,
Speyer

Marcus Tegtbauer

Dresdner Bank AG,
Dortmund

Rene Teuber

Volksbank eG,
Münster

Ilse Thonagel

Nord LB,
Schwerin

Ursula Titze

HypoVereinsbank AG,
Augsburg

Hedy Töpfer

Volksbank Eichsfeld-Nordheim eG,
Duderstadt

Claudia Trinkaus

Commerzbank AG,
Mannheim

Heiner Vahlenstein

KBC-Bank Deutschland AG,
Bremen

Brigitte Vorhagen

e.t.b. AG,
Frankfurt/M

Klaus Welsch

Commerzbank AG,
Saarbrücken

Andrea Widzinski

Volksbank eG,
Ludwigsburg

Christel Weber

Sparkasse,
Neunkirchen

Bärbel Wulff

LandesBank Berlin,
Berlin

Brigitte Zimmerling-Schuber

Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart

DEUTSCHER BANKANGESTELLTEN-VERBAND (DBV)**VORSTAND****Lothar Wacker**

Deutsche Bank AG, Köln
- Vorsitzender -

Karin Ruck

Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.
- stellv. Vorsitzende -

Heinz Buff

Berliner Volksbank eG, Berlin
- stellv. Vorsitzender -

Waltraud Braune

Bank 1 Saar, Saarbrücken

Alfred Kraus

Bayerische Landesbank, München

Hartwig Scheper

Vereins- und Westbank AG,
Hannover

Sigrid Betzen

Düsseldorf

MITGLIEDER DER TARIF-KOMMISSION**Lothar Wacker**

Deutsche Bank AG, Köln
- Vorsitzender -

Karin Ruck

Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.
- stellv. Vorsitzende -

Heinz Buff

Berliner Volksbank eG, Berlin
- stellv. Vorsitzender -

Thomas Albrecht

Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG

Heinz-Norbert Benterbusch

Volksbank Waltrop eG

Helmut Beckmann

Commerzbank AG, Hannover

Erwin Bielmeier

München

Waltraud Braune

Bank 1 Saar, Saarbrücken

Friedhelm Burski

Raiffeisenbank Brenztal eG

Heinz Werner Busch

Commzbank AG, Duisburg

Werner Haselmann

HypoVereinsbank AG, Bamberg

Norbert Heinrich

Citibank Privatkunden AG, Hamburg

Norbert Hinke

Dt. Apotheker- und Ärztebank,
Düsseldorf

Stephan Hofmeister

HypoVereinsbank AG, München

Petra Jobs

Deutsche Bank PGK AG, Rostock

Ulrich Kaufmann

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Alfred Kraus

Bayerische Landesbank, München

Christine Krauß

Commerzbank AG, Zwickau

Hanns-Peter Kreuser

HypoVereinsbank AG, München

Hartwig Scheper

Vereins- und Westbank AG,
Hannover

Marie-Luise Teuwen

Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg

Sigrid Betzen

Düsseldorf

VERBANDSRAT**Ulrich Kaufmann**

Deutsche Bank AG, Düsseldorf
- Vorsitzender -

Erwin Bielmeier

Gräfelfing

Christine Krauß

Commerzbank AG, Zwickau

Bernd Neuser

Deutsche Hypothekenbank,
Hannover

Gunther Prunner

Sparkasse Altötting-Burghausen

Thomas Albrecht

Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG

Helmut Beckmann

Commerzbank AG, Hannover

Christa Bauer

Deutsche Bank PGK AG, Nürnberg

Werner Haselmann

HypoVereinsbank AG, Bamberg

Norbert Heinrich

Citibank Privatkunden AG, Hamburg

Petra Jobs,

Deutsche Bank PGK AG, Rostock

Peter Landenberger

Bayerische Landesbank, München

Udo Machon

DB Payments Projektgesellschaft,
Düsseldorf

Szukalski Stephan

DB Payments Projektgesellschaft,
Frankfurt/M.

Marie-Luise Teuwen

Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg

Ines Wittig

Volksbank Osterburg Lüchow-Dannenberg eG

DHV - DEUTSCHER HANDELS- UND INDUSTRIEANGESTELLTEN-VERBAND IM CGB

HAUPTVORSTAND

Jörg Hebsacker,
Vorsitzender
Manfred Raible,
stellv. Vorsitzender
Ute Beese
Hans-Joachim Bonzio
Rudolf Folz

BUNDESFACHGRUPPE BANKEN

Claus-Jürgen Baerbaum,
Vorsitzender

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE

Peter Schellenberg
Vorsitzender

Peter Brauchle
Volksbank Wangen

Ute Brömmelhaus
Volksbank Selm-Bork

Klaus Dold
Volksbank Waldkirch

Carlo Frehse
Iduna Bausparkasse, Hamburg

Michael Freitag
DB-Payment AG

Roland Herbstritt
Volksbank Emmendingen-Kaiserstuhl

Robert Hertrich
BHW-Bausparkasse

Reiner Hess
Bad Godesberger Kreditbank

Klaus Poggenpohl
Volksbank Gütersloh

Hens-Peter Ponath
Bausparkasse GdF Wüstenrot

Katja Raithele-Egelkraut
Schmidt Bank

Peter Schellenberg
Dresdner Bank AG, Frankfurt/Main

Wolf-Dieter Schwabe
Raiffeisenbank Selbitz

Werner Spörer
Raiffeisenbank,
Kemnather Land/Steinwald

Martin Stephan
Volksbank Singen-Engen

