

Inhaltsverzeichnis:

Auf einen Blick	2
Tarifentwicklung	3
Tarifverhandlungen 1999	3
Gehaltsabschluss 1999/2000	6
Bündnis für Arbeit	6
Reform des Manteltarifvertrages und Der Vergütungsstrukturen	9
Tarifausschuss	11
Dienstleistungs- gewerkschaft Ver.di	11
Arbeitsrecht	
Gesetzgebung	13
Rechtsprechung	14
Europa	16
Arbeitsrechtsausschuss	17
Berufsbildung	18
Duale Berufsausbildung	18
Berufsbildungsausschuss	19
Gesamtwirtschaft	19
Statistik	21
Tabellen und Grafiken	21
Nachrufe	
Anhang	
Mitglieder, Gremien	

Tarifabschluss mit wichtigen Signalen für die Zukunft:

Mit dem Tarifabschluss am 25. Januar 2000 beendeten die Tarifparteien des Bankgewerbes den bisher längsten tariflosen Zustand der Verbandsgeschichte, der mit Beginn des Vorjahres einsetzte und fast 13 Monate anhielt. Während im Frühjahr 1999 die Tarifauseinandersetzungen durch gewerkschaftlich organisierte Arbeitskampfmaßnahmen geprägt waren, wurden im zweiten Halbjahr Einigungswege ausgelotet, um einen für alle Parteien tragbaren Kompromiss vorzubereiten. Dabei erwies sich die Erweiterung zulässiger Samstagsarbeit als Kern des Konflikts. Dessen Beseitigung eröffnete den Weg zu einer Einigung, die auch Verhandlungen über ein neues tarifliches Vergütungssystem und die Fortentwicklung des Manteltarifvertrages vorsieht. Die Gespräche hierzu sind bereits aufgenommen.

Der Tarifkonflikt in unserer Branche entwickelte sich in einer Zeit, in der das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit ebenfalls eine Zerreißprobe zu bestehen hatte. Aus der Sicht der Wirtschaftsvertreter war eine Fortsetzung der Bündnisgespräche nur zu rechtfertigen, wenn die Tarifpolitik als wesentlicher Beschäftigungsfaktor anerkannt würde und gemeinsame Leitlinien verabschiedet würden. Trotz des Widerstandes der Gewerkschaften konnte dieses Ziel schließlich durchgesetzt werden: Der Produktivitätszuwachs wurde als Orientierungsgröße einer langfristigen Tarifpolitik festgelegt. Gleichzeitig einigten sich die Bündnisparteien darauf, eine „Beschäftigungsbrücke Jung für Alt“ zu erarbeiten. Diese sollte – mit Blick auf die Sozialversicherungen – kostenneutral gestaltet werden. Die Bündnisvereinbarungen stellte der Bundeskanzler am 9. Januar 2000 der Öffentlichkeit vor; zwei Wochen vor der auf den 24. Januar festgelegten Verhandlungsrunde im Bankgewerbe. Unser Tarifabschluss konnte den Vorgaben aus dem Bündnis für Arbeit gerecht werden.

Auf das Verhältnis zwischen Tarif-, Betriebs- und Arbeitsvertragsparteien wirken sich auch die eingeleiteten Gesetzgebungsvorhaben auf nationaler und europäischer Ebene sowie die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus. Für Aufsehen sorgte hier ein Urteil im April des Jahres 1999. Darin wurde den Gewerkschaften ein bis dahin nicht gekanntes Recht auf Klage unmittelbar gegen den einzelnen tarifgebundenen Arbeitgeber eingeräumt, wenn dieser mit dem Betriebsrat und den Arbeitnehmern die Unterschreitung von Tarifnormen verabredet und im Gegenzug auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet. Abgesehen von Problemen in der juristischen Ableitung führt dieses Urteil faktisch zur Verhinderung der Bündnisse für Arbeit auf betrieblicher Ebene. Es ignoriert einen entscheidenden Aspekt: Arbeitsplatzschutz als Kriterium für die Anwendung des Günstigkeitsprinzips.

Schließlich können wir feststellen, dass unsere Mitgliedsinstitute erneut eine hohe Ausbildungsquote erreicht haben, die durch zusätzliche Qualifikationsangebote erweitert wurde. Hervorzuheben sind hierbei vor allem die Anstrengungen im Bereich der Medien- und Informationstechnologie.

Tarifverhandlungen 1999/2000: Schwieriger Weg, wichtige Weichenstellungen

Die Gehaltstarifverhandlungen für das Jahr 1999 gestalteten sich äußerst schwierig. Insbesondere das Thema Samstagsarbeit verhinderte eine Tarifeinigung noch im Jahr 1999. Mit der im Januar 2000 erzielten Einigung konnten schließlich Weichen für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit im Bankgewerbe gestellt werden; der neue Gehaltsabschluss gilt bis März 2001.

Tarifverhandlungen 1999

Die Gehaltstarifverhandlungen für das Jahr 1999 waren am 29. März 1999 in der vierten Runde zum zweiten Mal gescheitert. Trotz weit gehender Annäherung in den meisten Punkten des verhandelten Abschlusspakets waren die Modalitäten neuer Samstagsarbeit weiterhin strittig. Das betraf vor allem die für die Arbeitgeber nicht akzeptable gewerkschaftliche Forderung nach einem systemfremden Zuschlag für neue Samstagsarbeit. Um die Bankangestellten nicht länger auf eine Gehaltsanhebung warten zu lassen, empfahl der Arbeitgeberverband seinen Mitgliedsinstituten am 30. März 1999, die Tarifgehälter ab 1. April 1999 um 3,1 Prozent zu erhöhen und für die Monate Januar bis März 1999 eine Pauschalabgeltung von insgesamt 350 Mark zu zahlen. Die Ausbildungsvergütungen sollten rückwirkend ab 1. Januar 1999 um einheitlich 30 Mark pro Monat angehoben werden. Diese Empfehlung entsprach dem insoweit erreichten Verhandlungsstand und wurde von den Mitgliedsinstituten des Arbeitgeberverbandes auf breiter Basis umgesetzt. Ungeachtet der im April und Mai 1999 weitergeführten Arbeitsk Kampfmaßnahmen bemühten sich beide Seiten, den Gesprächsfaden nicht abreißen zu lassen und weitere Lösungsmöglichkeiten in der Samstagsfrage zu sondieren. Eine erste Weiche wurde dabei Ende April gestellt, als gemeinsam an Stelle einer Dauerlösung zunächst eine befristete Samstagsvereinbarung anvisiert wurde. Damit sollten Erfahrungen über Anwendungsgebiete, Umsetzungsformen und generelle Auswirkungen gesammelt werden. Die eigentlichen Samstagsbestimmungen blieben jedoch weiterhin umstritten. Das betraf sowohl den möglichen Umfang neuer Samstagsarbeit als auch die Zuschlagsfrage. Die Gewerkschaften forderten darüber hinaus weiterhin mit Nachdruck, dass der Einstieg in zusätzliche Samstagsarbeit nur über das Instrument freiwilliger Betriebsvereinbarungen möglich sein dürfe, eine nicht akzeptable Verlagerung der unternehmerischen Entscheidung über das „Ob“ neuer Samstagsarbeit auf die Betriebspartner. Zu Art und Umfang neuer Samstagsarbeit schlugen die Arbeitgeber vor, an Stelle einer einengenden Regelung von zulässigen Einsatzbereichen auf die ausdrückliche Zustimmung der einzelnen Arbeitnehmer zur Samstagsarbeit abzustellen.

In einem weiteren Treffen mit Gewerkschaftsvertretern Ende Mai warb die Arbeitgeberseite noch einmal für den im April vorgelegten und danach präzisierten Lösungsvorschlag, der den Samstagskonflikt über eine Reihe von einschränkenden Maßnahmen lösen sollte:

- » zweijährige Testphase
- » Freiwilligkeit der Betroffenen, auch für Neueintritte
- » Berücksichtigung persönlicher Belange beim konkreten Einsatz
- » konkrete Beteiligung der betrieblichen Vertretungen

Die Gewerkschaften berieten den Verhandlungsstand Ende Mai in ihren Tarifkommissionen und lehnten diesen Vorschlag ab.

In einem weiteren Treffen am 22. Juni 1999 erklärten die Gewerkschaften zwar ihre grundsätzliche Regelungs- und Gestaltungsbereitschaft zur Samstagsarbeit und gaben damit ihren grundsätzlichen Widerstand gegen neue Samstagsarbeit auf. Sie machten aber Zuschlüsse zu einer unabdingbaren Bedingung. Dies lehnten die Arbeitgebervertreter mit dem Hinweis ab, dass schon der geltende Tarif für zulässige Samstagsarbeit keine Zuschlüsse kenne und nach dem vorgelegten Vorschlag für zusätzliche zuschlagsfreie Samstagsarbeit ausdrücklich die Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter eingeholt werden müsse. Eine besondere Belastung könne so ausgeschlossen werden. Schließlich dürfe durch die Samstagsregelung neu geschaffene Arbeit nicht unnötig verteuert und damit unattraktiv gemacht werden.

Der Tarifkonflikt im Blick der Öffentlichkeit

Die Arbeitsk Kampfmaßnahmen der Gewerkschaften führten zu einer verstärkten Berichterstattung über die Tarifaufeinandersetzung in den Medien. Naturgemäß stand dabei zunächst die – für die Branche nicht vermutete – emotionsgeladene Argumentation der Gewerkschaften im Vordergrund. Späteren Analysen der Presseresonanz zufolge drang die mit dem Ziel einer Versachlichung des Konflikts verstärkte Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitgeber in dem Maße besser durch, in dem der Neuigkeitswert gewerkschaftlicher Aktionen nachließ. Das galt vor allem für die Kommentierungen zum Streit über Notwendigkeit und Umfang des Samstagseinsatzes, die sich überwiegend den marktbezogenen Argumenten der Arbeitgeber anschlossen. Die Berichterstattung ebte schließlich Ende Mai ab, weil sich beide Tarifparteien wieder auf die Förderung einer nur im Verhandlungswege zu erreichenden Lösung konzentrierten.

Angesichts der kurzfristig nicht überbrückbaren Positionen wurde eine Diskussionspause über die Sommermonate hinweg vereinbart, um – ohne Belastung durch Arbeitsk Kampfmaßnahmen – tragfähige Kompromisslinien zu entwickeln und möglichst bis zum Herbst einen Abschluss zu erreichen.

Am 23. September 1999 wurde in einem ersten Treffen nach der Sommerpause im kleinen Kreis sowohl das Gesamtprozedere als auch die strittige Samstagsarbeit erörtert. Die Parteien äußerten dabei übereinstimmend, dass der Zeitablauf eine Verlängerung des bis dahin angedachten Abschlusszeitraums von 15 Monaten (bis März 2000) aufdränge. Dieser neue Zeitrahmen erfordere eine weitere Gehaltsstufe innerhalb des Jahres 2000 sowie eine entsprechende Verlängerung der befristeten Abschlusselemente Vorruhestand und Altersteilzeit. Darüber hinaus müssten die im März des Jahres angedachten Termine zur Vergütungsreform (Abschlussarbeiten bis Ende Oktober 1999/Inkrafttreten ab 1. April 2000) verschoben werden.

Vor allem waren sich die Parteien darüber im Klaren, dass vor einer offiziellen Gehaltstarifrunde die strittige Samstagsfrage zunächst in ihren Eckpunkten geklärt sein müsse. Die angedachten Rahmenbedingungen wurden dabei wie folgt weiterentwickelt:

- » Befristete Regelung für zusätzliche Samstagsarbeit, ohne die bereits geltenden tariflichen Möglichkeiten zuschlagsfreier Samstagsarbeit (§ 2 Ziff. 2 MTV) zu begrenzen.
- » Dauer der Testphase: zwei Jahre
- » Keine einengenden Zulässigkeitskataloge. Statt dessen: Begrenzung der pro Samstag durchschnittlich eingesetzten Arbeitnehmer auf zehn Prozent der Belegschaft.
- » Grundsatz der Freiwilligkeit für die Teilnahme an neu geschaffener Samstagsarbeit, auch für Neueintritte.
- » Periodischer Erfahrungsaustausch der Tarifparteien über Anwendungsfälle und eventuelle Probleme neuer Samstagsarbeit.

Auf dieser Basis sagte die Arbeitgeberkommission für das nächste Treffen am 14. Oktober 1999 einen Regelungsvorschlag zu, der Anfang November in den Gewerkschaftskommissionen vorgestellt werden sollte.

Den Durchbruch in der unverändert kontrovers diskutierten Frage eines Zuschlags für Samstagsarbeit bewirkte vor diesem Termin die Entscheidung der Arbeitgeber, einen pauschalen Freizeitausgleich für den gegenwärtigen Mitarbeiterbestand zuzugestehen. Neueintritte sollten davon allerdings ausgenommen werden, weil sie nicht über den tariflichen „Besitzstand“ eines freien Samstags verfügen und darüber hinaus gegebenenfalls von positiven Beschäftigungseffekten neuer Samstagsarbeit profitieren.

Der am 14. Oktober überreichte Regelungsentwurf sah für die bereits beschäftigten Mitarbeiter folglich neben den erwähnten Rahmenbedingungen einen nach Einsatzintensität gestaffelten pauschalen Freizeitausgleich von bis zu zwei Tagen p.a. vor. Die Zahl der pro Samstag für die neuen Anwendungsmöglichkeiten einsetzbaren Mitarbeiter war mit zehn Prozent beziffert. Die Gewerkschaften forderten dagegen die Ausweitung der Freistellung auch auf Neueintritte, eine Freistellungsstaffel von bis zu fünf Tagen sowie eine Einsatzobergrenze von fünf Prozent. Das musste von den Arbeitgebervertretern ebenso abgelehnt werden wie die ebenfalls geforderte Ausdehnung des Freizeitausgleichs auf die schon geltenden Samstagsfälle.

Der neue Arbeitgebervorschlag setzte eine intensive Diskussion innerhalb der Gewerkschaften in Gang, die in den Kommissionsberatungen am 8. November nicht abgeschlossen werden konnten und am 29. November fortgesetzt wurden.

Nachdem im Anschluss an diese Sitzungen zunächst eine Annäherung an die Arbeitgebervorschläge signalisiert wurde, erreichte den Arbeitgeberverband am 6. Dezember 1999 ein Schreiben der Gewerkschaft HBV, das eine Lösungsmöglichkeit für den Samstagskonflikt lediglich für den Fall in Aussicht stellte, dass in der Frage der Zuschläge eine völlig neue Systematik akzeptiert würde. Die von der Arbeitgeberseite als Basis für ihren Lösungsvorschlag eingeführte grundsätzliche Trennung zwischen Altbestand und Neueintritten wurde dabei erneut in Frage gestellt.

Vor diesem Hintergrund musste ein zunächst für Mitte Dezember ins Auge gefasster Verhandlungstermin mangels Einigungschancen ausfallen. Die Arbeitgeber sagten lediglich eine eingehende Prüfung des neuen HBV-Vorschlags zu und verständigten sich vorsorglich auf einen Verhandlungstermin am 24. Januar 2000.

Durch diese Verschiebung auf Anfang 2000 erhielt die nach wie vor offene Gehaltsrunde 1999 in zweifacher Hinsicht eine neue Qualität. Zum einen stellte sich die Frage, inwieweit die bisher bis Ende März 2000 angedachte Laufzeit in das Jahr 2000 hinein verlängert werden sollte. Zum anderen waren Ende 1999 die so genannten Bündnis-für-Arbeit-Gespräche in eine entscheidende Phase gegangen, sodass Anfang 2000 mit Empfehlungen der Bündnispartner für die Tarifpolitik 2000 gerechnet werden musste. Die Tatsache, dass das Bankgewerbe damit die erste Branche sein würde, die nach Verabschiedung der Bündnis-für-Arbeit-Empfehlungen zu verhandeln hatte, rückte die Bankentarifrunde stark in das Blickfeld der

Öffentlichkeit. Die sich daraus ergebende Rolle einer möglichen Pilotfunktion erschwerte die angestrebte zügige Einigung.

Gehaltsabschluss 1999 / 2000

Die Anfang Januar 2000 verabschiedeten Grundsätze des Bündnisses für Arbeit hatten zwangsläufig Signalwirkung auf die bereits terminierte Bankentarifrunde am 24. Januar 2000, auch wenn die vornehmliche Aufgabe dieses Verhandlungstermins darin bestand, zunächst einmal den tariflosen Zustand des Kalenderjahres 1999 zu beenden. Die geforderte Orientierung des Verteilungsspielraums am gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwachs bot gleichwohl ein zusätzliches Argument für eine moderate Entwicklung der Tarifgehälter. Zudem deckte sich das gleichzeitig angesprochene Element eines tariflichen Rahmens für das vorzeitige Ausscheiden aus dem Berufsleben mit der im Bankgewerbe bereits 1999 signalisierten Absicht, über eine Verlängerung sowohl des tariflichen Vorruhestands als auch der Altersteilzeit zu verhandeln. Insoweit erfüllte die mögliche Verlängerung beider Tarifverträge die Voraussetzungen für die „Beschäftigungsbrücke Jung für Alt“.

Bündnis für Arbeit

Im Dezember 1998 hatten sich die Bundesregierung sowie Repräsentanten der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften in einer Gemeinsamen Erklärung darauf verständigt, ein Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit zu schließen. In dieser Gesprächsreihe wurde Mitte 1999 ein erstes Zwischenergebnis erzielt, das in einem am 6. Juli 1999 verabschiedeten Zehn-Punkte-Papier festgehalten wurde.

Ein Grundsatzstreit betraf im Vorfeld die Einbeziehung der Tarifpolitik in die Bündnisthemen. Hier sperrten sich die Gewerkschaften zunächst. Da eine Gesamtstrategie zur Erhöhung der Beschäftigungschancen und zum dauerhaften Abbau der Arbeitslosigkeit aber zwingend und in erster Linie auf zielgerichtete Beiträge der Tarifparteien angewiesen ist, beharrten die Wirtschaftsverbände schließlich mit Erfolg darauf, dass künftig die Tarifpolitik wesentlicher Gegenstand der Bündnisgespräche sein sollte. BDA und DGB als Spitzenorganisationen der Tarifparteien unterstrichen diesen nach schwierigen Diskussionen erreichten Konsens in einer gesonderten Gemeinsamen Erklärung, die von den übrigen Bündnispartnern ausdrücklich begrüßt wurde.

Mit Blick auf das vorrangige Ziel, die Arbeitslosigkeit deutlich zu senken, wurden in dem BDA-/DGB-Papier insbesondere folgende allgemeine Verpflichtungen herausgestellt:

- » gemeinsame Anstrengungen, Verständigung und Kooperation,
- » Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Unternehmen sowie
- » Erschließung neuer Beschäftigungsfelder.

Die empfohlenen Maßnahmen, beispielsweise zur Arbeitszeit, zur betrieblichen Alterssicherung oder zu betriebsnäheren Regelungen für beschäftigungssichernde Maßnahmen, deckten sich in weiten Bereichen mit bereits bestehenden Regelungen oder Arbeitgebervorschlägen im Bankenbereich. Nach der Verabschiedung des gemeinsamen Papiers entzündete sich die anschließende Diskussion vorrangig an den zwei zentralen Programmsätzen zum Thema „Mittel- und langfristig verlässliche Tarifpolitik“, die BDA und DGB mit Blick auf die bevorstehenden Tarifverhandlungen verabschiedeten:

- » „Die Reform des Flächentarifvertrages wird fortgesetzt“ und
- » „Produktivitätssteigerungen sollen vorrangig der Beschäftigungsförderung dienen“.

Insbesondere der zweite Programmsatz führte in den Einzelgewerkschaften zu einer lebhaften Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kommentierungen und Bewertungen bis hin zur offenen Ablehnung. Zusätzlich belastete das von der IG Metall vehement verfolgte Konzept der „Rente mit 60“ die Einigungsbemühungen. Die Auseinandersetzung eskalierte bis zum Jahreswechsel 1999/2000 so sehr, dass der Abschluss eines Bündnisses für Arbeit ernsthaft in Frage gestellt war. Am 9. Januar 2000 kam es schließlich unter Vermittlung des Bundeskanzlers zu einer neuen Gemeinsamen Erklärung, die – bis auf das Handwerk – von allen übrigen Beteiligten mitgetragen wurde. Diese Gemeinsame Erklärung sprach zur künftigen Tarifpolitik zwei Kernelemente an:

1. Orientierung am Produktivitätszuwachs

Die Beteiligten verständigten sich auf die Empfehlung, dass mit der Tarifrunde 2000 eine beschäftigungsorientierte und längerfristige Tarifpolitik eingeleitet werden soll. Die konkrete Ausgestaltung dieser Tarifpolitik obliege dabei den Tarifvertragsparteien, und zwar unter Beachtung branchenbezogener Differenzen. Der Verteilungsspielraum der zukünftigen Tarifpolitik sollte sich am Produktivitätszuwachs orientieren und vorrangig für beschäftigungswirksame Vereinbarungen genutzt werden.

2. Beschäftigungsbrücke Jung für Alt

Es sollten Wege gefunden werden, das vorzeitige Ausscheiden langfristig Versicherter aus dem Erwerbsleben zu zumutbaren Bedingungen für die Betroffenen zu ermöglichen, ohne dass zusätzliche Belastungen für die Sozialversicherungen entstünden. Dabei wurde das umstrittene Thema „Rente mit 60“ nicht explizit erwähnt. Vielmehr wurde lediglich in allgemeiner Form sowohl von einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben als auch von einer verstärkten Nutzung der Altersteilzeit gesprochen.

Mit diesen Festlegungen betreten die Bündnispartner Neuland. Erstmals wurde für die kommenden Tarifrunden mit der Orientierung am Produktivitätswachstum eine qualitativ eindeutige Leitlinie für die Branchenabschlüsse aufgestellt. Zugleich wurde die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit in besonderer Weise auf die relevanten tarifpolitischen Fragestellungen gelenkt.

Um so überraschender war es, dass zunächst die IG Metall unmittelbar nach Verabschiedung des Bündnisbriefes für die anstehenden Gehaltstarifverhandlungen 2000 eine Forderung im Gesamtvolumen von 5,5 Prozent aufstellte und dabei dieses Volumen aus der gewerkschaftlich üblichen, aber mit Blick auf die geschilderte Entwicklung überkommenen Addition von Produktivitätszuwachs (3,5 Prozent), erwarteter Preissteigerungsrate (1,5 Prozent) und einer zusätzlichen Beschäftigungskomponente (0,5 Prozent) herleitete. Durch die Einbeziehung der Preissteigerungsrate und der zusätzlichen Beschäftigungskomponente in ihre „Lohnformel“ verstieß sie dabei gegen Geist und Wortlaut der von ihr mitgetragenen Bündniserklärung. Offen blieb, ob diese Haltung den eingefahrenen Verhandlungsritualen oder einer Distanzierung von der gemeinsam getragenen Bündniserklärung zuzuschreiben war.

Noch deutlicher als die IG Metall distanzierte sich allerdings die Gewerkschaft HBV von den Bündnisergebnissen. In einem Positionspapier, das schon einen Tag nach der Bündniserklärung veröffentlicht wurde, teilte der HBV-Vorstand bereits in der Präambel mit:

„Die Gewerkschaft HBV würdigt die am 9. Januar 2000 verabredeten unterschiedlichen Wege des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben als einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigungsbelegung. Die Tarifvertragsparteien können auf dieser Grundlage die Konzepte und Lösungswege, die den jeweiligen Branchenbesonderheiten und – notwendigkeiten am ehesten entsprechen, weiter vorantreiben. Die Gewerkschaft HBV wird in den Tarifrunden auf Grund ihrer spezifischen Tarifsituation jedoch andere Schwerpunkte setzen“, um dann im weiteren Text festzustellen: „Wir werden uns nicht auf einen vorgegebenen Verteilungsspielraum verpflichten lassen, der nur den Produktivitätszuwachs umfasst.“ Diese Aussage wurde dann für das Bankgewerbe durch eine 5,5 Prozent-Forderung für das Jahr 2000 bekräftigt.

DAG und DHV stellten keine formelle Forderung für das Jahr 2000 auf. Der DBV legte eine Forderung in Höhe von 4,5 Prozent vor.

Durch die HBV-Forderung war die Bankentarifrunde – neben der nach wie vor offenen Samstagsfrage – in doppelter Weise belastet. Zum einen stand die Gesamthöhe im eklatanten Widerspruch zu den Bündnis-für-Arbeit-Erklärungen, zum anderen wurden zusätzliche Laufzeitprobleme aufgeworfen. Denn der Bezug auf das gesamte Kalenderjahr 2000 stand im Widerspruch zu der ursprünglichen Konzeption, die bis Ende März 2000 reichte. So wurde die Bankenbranche noch stärker der Gefahr ausgesetzt, in die Rolle der Pilotbranche für das Jahr 2000 gedrängt zu werden.

Die Bankarbeitgeber wiesen daher die 5,5 Prozent-Forderung sowohl hinsichtlich der Höhe als auch hinsichtlich der Laufzeit zurück und betonten, dass es die vorrangige Aufgabe der Verhandlungsrunde am 24. Januar 2000 sei, die noch offenen Gehaltsfragen des Jahres 1999 abzuschließen. Vorher mache es keinen Sinn, über eine Tariferhöhung innerhalb des Jahres 2000 zu verhandeln.

Um diese Position zu untermauern und gleichzeitig die durch Zeitablauf nicht mehr sinnvolle, im März 1999 vorgeschlagene Abschlussdauer von 15 Monaten um einen begrenzten Zeitraum zu verlängern, boten die Bankarbeitgeber im Gegenzug zunächst an, die auf der Basis des damaligen Verhandlungsstandes formulierte Empfehlung einer freiwilligen Anhebung zu bestätigen: Erhöhung der Tarifgehälter ab 1. April 1999 für 12 Monate und eine Pauschalzahlung von 350 Mark für das erste Quartal 1999. Zusätzlich sollte sich ab 1. April 2000 eine weitere Erhöhung der Tarifgehälter um 1,5 Prozent für sechs Monate anschließen. Der auf das abgelaufene Kalenderjahr 1999 bezogene Angebotsteil wurde von den Gewerkschaften mitgetragen, die in das Jahr 2000 hineinreichende Gehaltskomponente allerdings als zu gering zurückgewiesen. Darüber hinaus reklamierte insbesondere die Gewerkschaft HBV weiteren Modifizierungsbedarf in der Frage der künftigen Samstagsarbeit mit dem Ziel, pauschale Freizeitzuschläge auch für Neueintritte zugestanden zu bekommen. Das lehnten die Arbeitgeber ab. Sie erklärten sich aber bereit, vorrangig auf freiwillige Mitarbeiter des Altbestandes bei der Durchführung neuer Samstagsarbeit zurückzugreifen, um so dieser Gruppe die Chance einzuräumen, ihre Arbeitsplätze durch Samstagsarbeit zu sichern.

Dieses Konzept wurde von der DAG, dem DBV und dem DHV mitgetragen, während die Gewerkschaft HBV weiterhin an ihrer grundsätzlichen Ablehnung festhielt. Sie blieb dennoch weiterhin am Verhandlungstisch, um die übrigen Verhandlungselemente mitgestalten zu können und im Zuge eines entsprechenden Gesamtabschlusspaketes vielleicht doch noch zustimmen zu können.

In der Gehaltsfrage 2000 sondierten die Parteien schließlich Abschlussmöglichkeiten auch über den 30. September 2000 hinaus. Hierzu boten die Bankarbeitgeber in einem ersten Schritt eine weitere Gehaltsstufe ab 1. Oktober 2000 in Höhe von 1 Prozent für sechs Monate an. Die Gewerkschaften forderten dagegen ein Vorziehen sowohl der ersten Stufe auf den 1. Januar 2000 als auch der 2. Stufe auf einen Zeitpunkt vor dem 1. Oktober 2000. Ferner

forderten sie eine Anhebung der beiden 2000er Gehaltsstufen sowie eine Gesamtlaufzeit der 2000er Komponente von längstens 13 Monaten.

Die Bankenanbieter hielten sowohl an der ersten Erhöhungsstufe 1. April 2000 als auch an der Gesamtlaufzeit von 15 Monaten – bis Ende März 2001 – fest. Sie boten aber schließlich an, die 2. Stufe ab 1. August 2000 mit einer Gehaltsanhebung um nochmals 1,5 Prozent durchzuführen. In der Summe waren so 3 Prozent des März-Niveaus 2000 – allerdings relativiert durch Stufenbildung und Laufzeitverlängerung – erreicht. Im Übrigen wurde in das 1. Quartal 2000, das von linearen Erhöhungen frei blieb, für die Tarifangestellten eine Einmalzahlung von 400 Mark gelegt, die im März 2000 ausgezahlt werden sollte.

Für die Auszubildenden wurden zwei Erhöhungsstufen, und zwar ab 1. Januar 1999 und ab 1. April 2000, um jeweils 30 Mark vereinbart, sodass die Gesamtanhebung – wie in den Vorjahren – prozentual unter der Entwicklung der Tarifgehälter blieb.

Bei der auf zwei Jahre befristeten Samstagsregelung wurde die Einsatzobergrenze pro Samstag auf im Jahresdurchschnitt maximal 6 Prozent der Arbeitnehmer festgelegt.

Zusätzliche Einschränkungen nach Tätigkeiten, Funktionen und örtlichen Voraussetzungen unterblieben. Darüber hinaus wurde für den heutigen Personalbestand vereinbart, dass für jeweils acht Samstagseinsätze im Kalenderjahr ein zusätzlicher Freistellungstag bis zu einer Obergrenze von drei Freistellungstagen pro Jahr gewährt wird. Neueintritte sind von dieser Regelung ausgenommen.

Die Ende 1999 ausgelaufenen Vorruhestands- und Altersteilzeit-Tarifverträge wurden ohne inhaltliche Änderungen um zwei Jahre bis Ende 2001 verlängert. Ebenfalls bis Ende 2001 verlängert wurde die 1996 erstmals vereinbarte „Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung“. Damit bleibt es weiterhin möglich, zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen oder Abteilungen bei gekürzten Bezügen auf bis zu 31 Stunden herabzusetzen, sofern gleichzeitig keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen werden.

Reform des Manteltarifvertrags und der Vergütungsstrukturen

Tarifverträge sollen flexibler werden

Öffentlich wenig beachtet, für die Zukunft der Branche aber von großer Bedeutung: Die Tarifparteien haben vereinbart, Gespräche zur Reform der Manteltarifbestimmungen aufzunehmen und bis Mitte 2001 Reformvorschläge zu erarbeiten. Außerdem soll das Anfang 1999 unterbrochene Projekt „Neue Vergütungsstruktur“ bis Ende 2000 abgeschlossen werden.

Die bereits angelaufenen Gespräche zur Reform des bestehenden Manteltarifvertrags drehen sich vor allem um die künftigen tariflichen Arbeitszeitbestimmungen. Arbeitgeberseitig steht dabei das Interesse im Vordergrund, zusätzliche Flexibilisierungen einzuführen und dabei Zuschläge zu reduzieren. Die Gewerkschaften gaben demgegenüber ihr Interesse an einer Verkürzung der Arbeitszeit zu Protokoll sowie das Interesse an einer weiteren Ausgestaltung vorzeitiger Pensionierungsmöglichkeiten, einer arbeitnehmerorientierten Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne einer stärkeren Arbeitszeitsouveränität und schließlich an einer Verbesserung der Teilzeitmöglichkeiten.

Mit der Erklärung zur Vergütungsreform verpflichteten sich die Tarifparteien, die Anfang 1999 unterbrochenen Tarifgespräche zur Reform der Vergütungsbestimmungen wieder aufzunehmen und bis Ende 2000 einen entscheidungsreifen Modellvorschlag zu präsentieren, der u. a. folgende Regelungsgegenstände umfasst:

» Neufassung des § 6 MTV (Zahl der Tarifgruppen/Oberbegriffe/Tätigkeitsbeispiele)

- » diskussionsfähiger Vorschlag für das DM-Niveau der Tarifgruppen bei deutlich weniger Gehaltsstufen pro Tarifgruppe
- » Aufstiegskriterien innerhalb der Gehaltsstufen und Regelung des Aufstiegs in die nächste Tarifgruppe
- » Vereinbarung von tariflichen Rahmenbedingungen zur Verteilung des Leistungsbonus, deren inhaltliche Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene erfolgt
- » Regelung für den Übergang vom alten in das neue System einschließlich einer dauerhaften und dynamischen Besitzstandssicherung.

Erklärtes Ziel ist dabei das Inkrafttreten des neuen Vergütungssystems zum 1. Juli 2001.

Als weiterer Beschäftigungsbaustein des Abschlusspakets wurde eine „Erklärung zur Nachwuchskräfteförderung und Übernahme 2000“ vereinbart. Als Ziel wurde darin festgehalten, die Zahl der 1999er Ausbildungsplätze im Jahre 2000 zu halten und so weit möglich zu steigern. Außerdem sollen qualifizierte Auszubildende – wenn sie sich räumlich und fachlich flexibel zeigen - für den Fall, dass sie nur befristet übernommen werden können, zumindest für zwölf Monate eingestellt werden. Diese Frist verbessert ihren Status gegenüber der Arbeitsverwaltung und steigert die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Weitere gemeinsame Erklärungen betrafen die Fortsetzung der Reform der Manteltarifbestimmungen sowie die Fortführung des gemeinsamen Projektes Neue Vergütungsstruktur (siehe auch: Tarifverträge sollen flexibler werden).

Die Tarifkommissionen von DAG, DBV und DHV nahmen das so formulierte Gesamtangebot in den Morgenstunden des 25. Januar 2000 einstimmig an. Die Abstimmung innerhalb der HBV-Kommission führte dagegen zu einer Patt-Situation, sodass die Gewerkschaft HBV das Angebot insbesondere unter Hinweis auf die aus ihrer Sicht nicht akzeptable Trennung zwischen Altbestand und Neueintreten bei der Zuschlagsregelung für neue Samstagsarbeit ablehnte.

Zur endgültigen Annahme des Verhandlungsergebnisses hatte die DAG satzungsgemäß noch eine so genannte Rück-Urabstimmung bei ihren Mitgliedern durchzuführen. Als Ende der Erklärungsfrist wurde der 23. Februar 2000 vereinbart. Die Gewerkschaft HBV führte dagegen eine Mitgliederbefragung zum Verhandlungsergebnis durch, in der sie ihre Mitglieder aufforderte, ihre Bereitschaft zu gegebenenfalls mehrtägigen Streiks im Kampf gegen dieses Ergebnis zu erklären. Bei nicht ausreichendem Mobilisierungspotenzial werde sie dem Verhandlungsergebnis beitreten.

Die Rück-Urabstimmung der DAG erbrachte eine Zustimmungquote der Mitglieder von rund 95 Prozent, sodass die DAG am 21. Februar 2000 ihre formelle Zustimmung bekannt gab. Am folgenden Tage stimmte auch die HBV-Kommission dem Verhandlungsergebnis zu, da die Mitgliederbefragung kein Votum für weitere Arbeitskampfmaßnahmen erbracht hatte. Diese Zustimmung der Gewerkschaft HBV zum Tarifabschluss 1999/2000 ist dem Arbeitgeberverband am 29. Februar 2000 formell bestätigt worden. Am gleichen Tag trat der bisherige HBV-Verhandlungsführer, Herr Carlin, von dieser Funktion und von seinem Amt als Mitglied des HBV-Hauptvorstandes zurück.

Tarifausschuss

Die Hauptaufgabe des Tarifausschusses lag im Berichtsjahr in der konzeptionellen Begleitung der zentralen Themen der Tarifrunde 1999. Hierzu fanden zwei Sitzungen am 24. Februar und 9. Juni 1999 statt. Während in der ersten Sitzung vorrangig die mit den Gewerkschaften erreichten Zwischenergebnisse zu den Themen Neue Vergütungsstruktur und Arbeitszeit und deren Implikationen für die am 1. März 1999 anstehende dritte Tarifverhandlungsrunde erörtert wurden, lag der anschließende Schwerpunkt in der Fortentwicklung des Lösungsansatzes zur Samstagsarbeit. Auch die Sondierungsgespräche mit den Gewerkschaften fanden zum Teil unter Einbeziehung von Mitgliedern des Tarifausschusses statt.

Eine weitere Sitzung am 25. Januar 2000 befasste sich schließlich mit den Ergebnissen der Ende Januar abgeschlossenen Tarifrunde. Im Vordergrund standen dabei die betriebliche Umsetzung der neuen Samstagsregelung sowie die inhaltliche Schwerpunktbildung für die vereinbarte Wiederaufnahme der Manteltarif- und Vergütungsgespräche mit den Gewerkschaften.

Darüber hinaus nahm in allen Sitzungen der Erfahrungsaustausch über betrieblich anstehende Probleme und Entwicklungen, wie zum Beispiel hinsichtlich der Regelung zu Target- oder Sondereinsätzen im Zusammenhang mit dem Jahrtausendwechsel, wieder einen breiten Raum der Ausschussarbeit ein.

Ver.di – Gewerkschaften wollen Fusionieren

Auch wenn die endgültige Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di erst im Jahr 2001 beschlossen werden soll, wirft die Fusion zur größten Gewerkschaft der Welt bereits ihre Schatten voraus. Die unterschiedlichen Positionen von HBV und DAG in der zurückliegenden Tarifrunde zeigen nach Darstellung beider Gewerkschaften die Notwendigkeit, künftig mit einheitlicher Stimme zu sprechen.

Die beiden großen Tarifpartner im Bankgewerbe, DAG und HBV, sind im Begriff, ihre Eigenständigkeit aufzugeben und in die noch zu gründende Gewerkschaft Ver.di einzugehen. Diese soll am Ende eines Fusionsprozesses stehen, an dem ferner die ÖTV, die DPG (Deutsche Post Gewerkschaft) und die IG Medien beteiligt sind. Damit soll die nach Mitgliederzahl (3,1 Millionen) größte Gewerkschaft der Welt entstehen (IG Metall: 2,8 Millionen). Hintergrund der im Oktober 1997 mit der „Hamburger Erklärung“ gestarteten Zusammenführung dieser Organisationen dürfte vor allem das gemeinsame Problem des anhaltenden Mitgliederschwundes sein. So haben die am Fusionsprozess beteiligten DGB-Gewerkschaften allein 1999 über 90.000 Mitglieder (3,4 Prozent) verloren. Der durch die deutsche Wiedervereinigung bedingte Mitgliederzuwachs in den Jahren 1990/91 ist danach kontinuierlich geschmolzen und inzwischen fast aufgezehrt.

Nach Darstellung der Gewerkschaften könne man nur gemeinsam dem Wandel in der Arbeitswelt begegnen. Den Mitgliederinteressen werde durch eine größere Tarifmacht und durch kompetenteren Service besser entsprochen. Die entfallende Konkurrenz zwischen den beteiligten Einzelorganisationen mache schließlich zusätzliche Kräfte frei.

Der tatsächliche Fusionsprozess zeigt, dass die Zusammenführung der unterschiedlichen Organisationen durchaus nicht reibungslos verläuft. Dies belegt schon die Tatsache, dass ursprünglich die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft an der „Hamburger Erklärung“ beteiligt waren. Bereits im Mai 1998 war die Eisenbahnergewerkschaft nicht mehr an der Fusion interessiert. Danach stieg die GEW aus, sodass im März 1999 das gemeinsame „Zielmodell“ von den heute beteiligten Gewerkschaften erarbeitet wurde. DAG (475.000 Mitglieder), HBV (460.000 Mitglieder),

DPG (460.000 Mitglieder) und die IG Medien (180.000 Mitglieder) bestätigten in Delegiertenkongressen das Zielmodell im November 1999 und beschlossen die Bildung einer Gründungsorganisation, die Satzung und Gründungskongress im Frühjahr 2001 vorbereiten soll. Die Beschlussfassung in den ÖTV-Gremien verlief allerdings problematischer.

Die ÖTV stellt mit mehr als 1,5 Millionen Mitgliedern knapp die Hälfte der von Ver.di zu vertretenden Arbeitnehmer. Sie verfügt mit 16 Bezirken und 183 Kreisverwaltungen über eine starke regionale Präsenz. Das Tarifgebiet des öffentlichen Dienstes soll auch unter dem Dach von Ver.di fachübergreifend behandelt werden mit dem Ziel, den BAT als größten Flächentarifvertrag der Bundesrepublik zu erhalten.

Die übrigen Tarifbereiche sollen dagegen branchenorientiert strukturiert werden, und zwar in 13 Fachbereiche. Für die Betreuung unserer Tarifverträge ist der Fachbereich „Finanzdienstleistungen“ vorgesehen. Diese fachliche Ausrichtung ist allerdings einer regionalen Einteilung in Bezirke, Landesbezirke und Bundesebene anzupassen, die wiederum die bisherige Regionalgliederung der ÖTV aufzunehmen hat.

Die Zusammenführung beider Organisationsprinzipien soll eine so genannte Matrixorganisation leisten: So sollen die Delegierten für den Bundeskongress (insgesamt rund 1.000 Personen) gleichwertig aus den Fachbereichen und den Landesbezirken entsandt werden.

Die Harmonisierung der unterschiedlichen Strukturen stößt in den Gremien der ÖTV auf Widerstände. Wichtigen Vertretern der Regionalorganisationen fällt es schwer, ihre Finanzhoheit mit den neuen Fachbereichen zu teilen. Die seit dem Gewerkschaftskongress der ÖTV im November 1999 geführten Diskussionen dauern derzeit an. Für mehr Klarheit sorgte im März 2000 ein mehrheitlicher Beschluss des Hauptvorstandes zu Gunsten der Fusion. Endgültig wird darüber auf einem Gewerkschaftstag im März 2001 abgestimmt. Die satzungsgemäße Zustimmungsquote muss dann bei mindestens 80 Prozent der Delegierten liegen.

Die Tarifaufeinandersetzung in unserer Branche blieb von den Fusionsbestrebungen nicht unbeeinflusst. Die kontroversen Tarifthemen wurden über das gesamte Jahr 1999 zwar in getrennten Gewerkschaftskommissionen behandelt, dann jedoch intern abgestimmt und nach außen gemeinsam vertreten. Dies obwohl sich zunehmend andeutete, dass die einzelnen Tarifthemen in den jeweiligen Kommissionen unterschiedlich beurteilt wurden. Die Abstimmung zum Verhandlungsergebnis in der Nacht zum 25. Januar brachte das schließlich zum Ausdruck. Während die Kommission der DAG einstimmig dem Angebotspaket zustimmte, kam es in der HBV-Kommission zu einer Patt-Situation. Erst eine Mitgliederbefragung führte zur nachträglichen Zustimmung. Beide Gewerkschaften erklärten, die unterschiedliche Willensbildung zum Tarifabschluss sei kein Anlass, die Zusammenführung beider Organisationen unter das Ver.di-Dach in Frage zu stellen. Sie bekräftigten vielmehr die Notwendigkeit gemeinsamer Aktivitäten.

Abgesehen von solchen internen Harmonisierungsproblemen wird eine neue Ver.di-organisation auch auf Widerstände aus den übrigen Gewerkschaften stoßen, wenn sie ihren Vertretungsanspruch auch auf industrienahen Dienstleistungsbereichen ausweitet. Damit würde sie direkt mit den

jeweiligen Industriegewerkschaften konkurrieren, die bereits ausdrücklich ihre Zuständigkeit für diese Bereiche reklamiert haben.

Arbeits- und Sozialrecht mit unterschiedlichen Signalen

Von Gesetzgebung und Rechtsprechung sind im vergangenen Jahr überwiegend kritisch zu bewertende Impulse ausgegangen. Nationale und europäische Gesetzgebungsvorhaben drohen durch weitere Regulierungen die unternehmerische Freiheit einzuschränken. Das Bundesarbeitsgericht billigte im Wege der Rechtsfortbildung den Gewerkschaften ein Klagerecht gegen betriebliche Bündnisse für Arbeit zu.

Gesetzgebung

Besonders breiten Raum nahm im ersten Halbjahr 1999 die Koalitionsinitiative zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ein. Ziel war es, die Finanzgrundlagen der beitragsfinanzierten Sozialversicherung zu stärken und von der ersten Mark an Beiträge zur Sozialversicherung zu erheben. Im April 1999 wurde die Neuregelung des 630-Mark-Gesetzes vom Bundestag verabschiedet. Ihre Wirkung blieb umstritten: Die Bundesregierung und die Gewerkschaften vertraten weiterhin die Auffassung, dass größere Beitragsgerechtigkeit erreicht wurde. Dennoch sind die Befürchtungen der Wirtschaft eingetreten, dass diese Regulierungen zu Lasten der Flexibilität gehen und damit steigende Schwarzarbeit zur Folge haben.

Zum 1. Januar 2000 sind Änderungen des Altersteilzeitgesetzes in Kraft getreten, die einen vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand erleichtern sollten. So können Teilzeitbeschäftigte nun auch in Altersteilzeit überwechseln. Ferner sind die Voraussetzungen für eine zuschussrelevante Wiederbesetzung gelockert worden, indem auf die lückenlose Darlegung einer so genannten Wiederbesetzungskette verzichtet wurde. Es ist jetzt ausreichend, wenn der Nachrücker im so genannten Funktionsbereich des Altersteilzeiters eingesetzt wird. Weitere Erleichterungen sind für Kleinbetriebe mit bis zu 50 Beschäftigten geschaffen worden. Diese Regelungen werden demnächst nach dem Willen der Bundesregierung ergänzt durch eine zeitliche Erweiterung des Anwendungsrahmens. Danach soll das Gesetz für alle Arbeitnehmer gelten, die bis Ende 2009 Altersteilzeit antreten. Darüber hinaus soll der maximale Förderzeitraum auf sechs Jahre verlängert werden.

Diese Veränderungen sind Ausdruck des von den Tarifpartnern eingeschlagenen Weges, die „Beschäftigungsbrücke Jung für Alt“ über dieses Instrument auszugestalten und der so genannten „Rente mit 60“ eine Absage zu erteilen.

Am 1. Januar 2000 trat – rückwirkend zum 1. Januar 1999 – das Gesetz zur Förderung der Selbstständigkeit in Kraft. Dabei handelt es sich um ein Korrekturgesetz zu rechtlichen „Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte“. Dieses hatte erhebliche Unsicherheit bei der Bestimmung des Arbeitnehmerstatus ausgelöst. Für Klarheit sorgte jedoch nicht erst das Gesetz, sondern bereits das Urteil des Bundessozialgerichts vom 20. Januar 1999. Darin wurde ausgeführt, dass es bei dem von der Rechtsprechung entwickelten Arbeitnehmerbegriff – zur Abgrenzung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse von freien Mitarbeiterverhältnissen – bleibt. Dennoch ist die gesetzliche Klarstellung zu begrüßen.

Seit dem 1. Mai 2000 müssen Aufhebungsverträge, Kündigungen und Befristungen schriftlich verfasst werden. Diese Regelung schafft Klarheit – wenn auch auf Kosten der Flexibilität. Kündigungen oder Aufhebungsverträge, die vor dem 1. Mai 2000 erklärt oder vereinbart werden, bedürfen keiner Form, auch wenn der Beendigungszeitpunkt (wegen Kündigungsfrist oder vereinbartem Auflösungsdatum) nach dem

1. Mai 2000 liegt. Arbeitsverträge lassen sich weiterhin formfrei abschließen. Denn das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 fordert nicht den schriftlichen Abschluss des Vertrages. Es verpflichtet lediglich den Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Antritt die wesentlichen Bedingungen in schriftlicher Form auszuhändigen.

Diese Änderung ist – für das Arbeitsrecht durchaus typisch – in dem „Gesetz zur Vereinfachung und Beschleunigung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens

(Arbeitsgerichtsbeschleunigungsgesetz)“ versteckt worden. Es ist zu bezweifeln, ob die Gesetzänderungen tatsächlich die arbeitsgerichtlichen Verfahren beschleunigen werden. Vor der strittigen Verhandlung findet in diesen Verfahren zunächst ein Güetermin statt. Damit soll den Parteien Gelegenheit gegeben werden, den Rechtsstreit einvernehmlich beizulegen. Die Bedeutung dieses Güteversuchs ist durch das neue Gesetz gestärkt worden. So kann der Vorsitzende Richter ab dem 1. Mai 2000 auch in Beschlussverfahren (insbesondere Streitigkeiten aus dem Betriebsverfassungsrecht) eine Güteverhandlung durchführen. Im Urteilsverfahren (insbesondere Kündigungsschutzverfahren, Entgeltklagen) kann der Vorsitzende mit Einverständnis der Parteien die Güteverhandlung in einem weiteren Termin fortsetzen. In Ausbildungsstreitigkeiten ist neuerdings stets ein Güteverfahren durchzuführen. Erwähnenswert ist noch, dass die Berufung in Kündigungsschutzsachen nun stets zulässig ist und der Wert der Beschwerde in anderen vermögensrechtlichen Streitigkeiten 1.200 Mark übersteigen muss. Allerdings wurden die Befugnisse des Vorsitzenden Richters erweitert, was zumindest potenziell zur Beschleunigung beiträgt.

Mit Sorge sind die Ansätze der Regierung zur Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes zu beobachten. Sollten die Pläne umgesetzt werden, würde dies zu neuen Reglementierungen, zusätzlichen Belastungen und noch mehr Bürokratie in den Betrieben führen. Es deutet sich an, dass die Auflösung und Ausweitung des Betriebsbegriffs geplant ist: Dies kann zu einer betriebs- und unternehmensübergreifenden Interessenvertretung führen. Wozu bleibt fraglich, denn das geltende Betriebsverfassungsrecht mit Gesamt- und Konzernbetriebsräten sowie die Regelungen zur Unternehmensmitbestimmung sind mehr als ausreichend. Die offenbar geplante Ausdehnung der Mitbestimmung des Betriebsrates auf Unternehmensentscheidungen bedeutet eine Einengung der unternehmerischen Freiheit – mit den zu erwartenden nachteiligen Folgen für den Standort Deutschland. Zu kritisieren sind auch geplante Veränderungen im Wahlverfahren, welche die Einhaltung demokratischer Mindestanforderungen gefährden. Unser Verband wirkt in den Gremien mit, die sich aus der Sicht der Arbeitgeber mit dieser Entwicklung befassen, und wird die Positionen der Wirtschaft in der öffentlichen Auseinandersetzung nachhaltig unterstützen.

Rechtsprechung

Zwei Entscheidungen waren im Berichtszeitraum besonders wichtig: die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs zur Anwendung von Tarifverträgen auf geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sowie die des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 1999, in der ein Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft gegen einzelne vom Verbandstarifvertrag geschützte Arbeitgeber bejaht wurde.

Der Europäische Gerichtshof stellte fest, dass geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Anwendung des Tarifvertrages haben, selbst wenn dieser nach seinem Geltungsbereich ausdrücklich auf diese Arbeitnehmer keine Anwendung findet. Dieses Urteil betrifft zunächst nur tarifgebundene Arbeitnehmer, die wegen der Arbeitszeitklausel vom Anwendungsbereich des Tarifvertrages ausgenommen sind. Mit nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern können andere Bedingungen vereinbart werden. Dann darf jedoch der Hinweis, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet oder sich die Arbeitsbedingungen nach dem Tarifvertrag richten, nicht im Arbeitsvertrag enthalten sein.

Mit der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 20. April 1999 wurde der klagenden Gewerkschaft ein Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber zugebilligt, falls dieser eine tarifwidrige, mit dem Betriebsrat vereinbarte Regelung mit einzelnen Mitarbeitern umsetzt (längere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich) und im Gegenzug auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet (betriebliches Bündnis für Arbeit).

Materiell-rechtlich ging es insbesondere um die Reichweite der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG sowie um das Günstigkeitsprinzip. Den konkreten Fall hat das BAG allerdings noch

nicht definitiv entschieden, da die Tarifbindung des Arbeitgebers durch die Tatsacheninstanzen nicht geklärt war. Nach der im Grundgesetz verankerten Kompetenzverteilung zwischen Gerichten und Gesetzgeber konnte das BAG nicht vor Aufklärung des Sachverhalts aktiv werden. Eine Zurückverweisung an die Tatsacheninstanz hätte genügt. Weil das BAG durch die Gewährung eines direkten Klagerechts der Gewerkschaften gegen den einzelnen tarifgebundenen Arbeitgeber einen Punkt der Koalitionsvereinbarung der derzeitigen Regierung vorsehend in die Rechtsordnung einführt, erntete der Senatsvorsitzende und Präsident des BAG ungewöhnlich harsche Kritik seines Amtsvorgängers. In der Öffentlichkeit und der Fachliteratur stieß die Entscheidung auf ein geteiltes Echo.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht erstaunlich, dass die Entscheidung nicht zu überzeugen vermag – weder im Ergebnis noch in der dogmatischen Begründung.

Sie verdeutlicht die dringend benötigte Umsetzung der sozial- und tarifpolitischen Erklärung von BDA und DGB vom

6. Juli 1999: eine Reform des Flächentarifvertrages, seine Stärkung durch betriebs- und praxisnahe Regelungen sowie die Förderung von Bündnissen für Arbeit auf betrieblicher Ebene.

Zunächst ist daran zu erinnern, dass die in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie in erster Linie Schutz der Tarifvertragsparteien vor staatlicher Regelung bedeutet. Daraus ist nicht der Schutz vor Regelung durch nicht-staatliche Rechtspersonen wie etwa Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuleiten. Dieses Verhältnis ist vielmehr durch § 4 Abs. 3 TVG (Günstigkeitsprinzip) abschließend geregelt. Im Gegensatz zu § 23 Abs. 3 BetrVG (Unterlassungsanspruch bei Verstößen gegen § 77 Abs. 3 BetrVG) enthält das TVG kein entsprechendes Recht der Gewerkschaft gegenüber dem einzelnen Arbeitgeber.

Der vom BAG konstruierte Durchgriff der Gewerkschaft auf den einzelnen Arbeitgeber überzeugt daher nicht. Bislang war klar, dass die Gewerkschaft auf der Grundlage des schuldrechtlichen Teils des Tarifvertrages vom Arbeitgeberverband Einwirkung auf das tarifvertragsuntreue Mitglied verlangen kann. Auch unter dem Gesichtspunkt des Schutzes absoluter Rechte (§ 823 BGB) überzeugt die Rechtsprechung nicht. Denn die Bedeutung eines Flächentarifvertrages wird sehr eingeschränkt, wenn ein einzelner Arbeitgeber in der Lage sein sollte, „eine Tarifnorm als kollektive Ordnung zu verdrängen und damit ihrer zentralen Funktion zu berauben“. Dieses Gedankenmodell würde allenfalls beim

Unternehmenstarifvertrag passen. Selbst der gravierendste Rechtsverstoß eines einzelnen Arbeitgebers nimmt der Tarifnorm eines Flächentarifvertrages gerade nicht ihren kollektiven Ordnungscharakter. Denn in der Fläche bleibt der Ordnungscharakter erhalten.

Die neue Antragsbefugnis drängt den Gewerkschaften eine Einzelfallbetrachtung auf, ob strategisches oder branchenorientiertes Handeln sinnvoller sein kann. Auch aus gewerkschaftlicher Sicht müsste ein Flächen- oder Verbandstarifvertrag in erster Linie zur Wahrnehmung branchenweiter – also im Verhältnis zum Einzelarbeitgeber übergeordneter – Belegschaftsinteressen dienen.

Auch für die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber weist die Entscheidung den falschen Weg. Denn wenn der Arbeitgeber sich seine Chance auf Rechtswirkung der Abweichungen vom Tarifvertrag nicht vollends nehmen lassen möchte, nennt ihm Leitsatz 2 der Entscheidung deutlich, was er nicht tun darf: den Betriebsrat an der Umsetzung seiner Überlegungen mitwirken zu lassen. Diese Sichtweise ist mit der von § 2 BetrVG geforderten vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Betriebsrat ebenso wenig vereinbar wie mit der darauf beruhenden Praxis der betrieblichen Mitbestimmung.

Es überzeugt im Ergebnis ebenfalls kaum, dem einzelnen Arbeitnehmer die Option zu nehmen, sich in einer Krisensituation seines Unternehmens für begrenzte Zeit lieber für ein geringeres Entgelt und zu Gunsten seines Arbeitsplatzes zu entscheiden.

Europa

Am 14. März 2000 fanden erste Gespräche mit den Gewerkschaften im Rahmen des sektoralen Dialoges zum Thema „IT-Employability“ statt. Dabei wurde Einigkeit über das weitere Vorgehen erreicht. Zunächst soll anhand einer noch zu erstellenden Studie geklärt werden, welche Anforderungen Arbeitsmarkt und Banken an IT-Kenntnisse der Mitarbeiter/Bewerber stellen. Die Gewerkschaften verfolgen das Ziel, die Studie für Empfehlungen der Sozialpartner zu nutzen. Dies wird bislang von der Arbeitgeberseite abgelehnt. Angesichts der zunehmenden Aktivitäten der Kommission in solchen Fragen wird den sektoralen Dialogen auf EU-Ebene wachsende Bedeutung zukommen.

Ein neuer Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission basiert auf dem neuen Art. 13 des Amsterdamer Vertrages und sieht ein dreiteiliges Maßnahmenpaket zur Bekämpfung von Diskriminierung in der EU vor. Wird dies durchgesetzt, ist eine fundamentale Änderung der kontinentaleuropäischen Praxis des Arbeitsrechts nicht auszuschließen.

Mit dem neuen EG-Vertrag in der Amsterdamer Fassung ergeben sich einige Neuerungen für die europäische Sozialpolitik, auch außerhalb des Sozialkapitels. Unter diesem Aspekt muss vor allem die eingefügte Antidiskriminierungsregelung nach Art. 13 des neuen EG-Vertrages beachtet werden. Dieser sieht vor, dass „unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages [...] der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen [kann], um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen“.

Aus Sicht der Arbeitgeber werfen diese Bestimmung und die geplanten Initiativen der Kommission eine Reihe von grundlegenden Problemen auf. Vor allem stellt sich die Frage nach den möglichen Konsequenzen einer generellen Antidiskriminierungsgesetzgebung für das europäische Sozialsystem. Die Kommission steht in dieser Sache unter hohem politischen Erfolgsdruck. So ist es zu erklären, dass sie den europäischen Sozialpartnern angeboten hat, Verhandlungen zu den Kommissionsvorschlägen aufzunehmen, obwohl Art. 13 außerhalb des Sozialkapitels und somit außerhalb des Verfahrens zum Sozialen Dialog steht.

In ihrem sozialpolitischen Aktionsprogramm 1998-2000 kündigte die Kommission bereits an, dass sie eine umfassende Diskussion über den Rückgriff auf Art. 13 in Gang setzen werde.

Anlässlich des Wiener Gipfels im Dezember 1998 bekräftigte Kommissar Flynn seine Absicht, ein Maßnahmenpaket zur Bekämpfung von Diskriminierungen gemäß Art. 13 nach Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages vorzulegen. Auch der Ausschuss für Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments hat in einem Arbeitspapier mit dem Titel „A framework for action on nondiscrimination at EU-level, based on Article 13 of the Amsterdam Treaty“ seine Unterstützung für diese Kommissionsinitiative signalisiert.

Derzeit erarbeitet die Europäische Kommission Vorschläge für zwei Punkte: eine Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf sowie eine auch für weitere Bereiche geltende Richtlinie zur Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft.

Diskriminierungen sollen nach der ersten Richtlinie unter anderem in folgenden Bereichen verboten werden: Zugang zur Beschäftigung sowie zu selbstständigen Tätigkeiten und Berufen, einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, und zwar auf allen Karrierestufen sowie bei der Beförderung, Zugang zu Berufsberatung und Beruf, Beschäftigung und Arbeitsbedingungen, einschließlich Entlassung und Entgelt, Mitgliedschaft in Berufsverbänden oder Gewerkschaften.

Die Definition von Diskriminierung sollte den Begriffsbestimmungen entsprechen, die sich in der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. Februar 1976 (Gleichbehandlung von Männern und

Frauen im Beschäftigungsbereich), der Richtlinie 97/80/EG vom 15. Dezember 1997 (Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts) und der Rechtsprechung des EuGH über mittelbare Diskriminierung auf den Gebieten der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und der Freizügigkeit der Arbeitnehmer befinden.

Zur Unterstützung dieser rechtlichen Vorschläge ist außerdem – im Rahmen einer Haushaltslinie von 50 Millionen Euro – ein Aktionsprogramm zur Förderung von Maßnahmen und Projekten vorgesehen.

Art. 13 EG-Vertrag schreibt eine einstimmige Beschlussfassung im Ministerrat vor. Ob angesichts der sehr unterschiedlichen Traditionen der EU-Mitgliedstaaten eine rasche Verabschiedung der Richtlinien zu erwarten ist, bleibt offen. Jedenfalls ist der Grundstein für einen zusätzlichen arbeitsrechtlichen Problembereich gelegt.

Der Verband ist in den Gremien, die sich mit den beschriebenen Vorgängen aus Arbeitgebersicht befassen, vertreten und wirkt aktiv an der Formulierung und Vertretung der Arbeitgeberpositionen mit.

Arbeitsrechtsausschuss

Es fanden zwei Sitzungen des Arbeitsrechtsausschusses statt, und zwar am 11. November 1999 und am

16. März 2000. Im Mittelpunkt stand ein intensiver Erfahrungs- und Meinungsaustausch über arbeitsrechtliche Entwicklungen in den Mitgliedsunternehmen sowie Tendenzen der Rechtsprechung und Gesetzgebung.

Aus aktuellem Anlass wurden insbesondere die rechtlichen Konsequenzen des Tarifabschlusses eingehend behandelt. Fragen zu neuen Möglichkeiten der Samstagsarbeit ab 1. Oktober 2000 standen dabei ebenso auf der Tagesordnung wie Fragen zum Einsatz von Mitarbeitern als Folge des europäischen Großbetragszahlungssystems TARGET, der Börsenöffnung an Feiertagen und verlängerter Handelszeiten an anderen Tagen. Auch Flexibilisierungsoptionen auf der Basis des geltenden Verbandstarifvertrages wurden diskutiert.

Berufsbilder mit Zukunft

Das private Bankgewerbe liegt mit seinen Ausbildungsaktivitäten am oberen Ende der Gesamtwirtschaft. Im Spannungsfeld zwischen bedarfsdeckender Ausbildung und der Wahrnehmung beschäftigungspolitischer Verantwortung hat sich die Branche durchaus in die Pflicht genommen.

Im privaten Bankgewerbe hat sich auch in 1999 die Zahl der Neueinstellungen von Auszubildenden wieder erhöht, und zwar auf 5.193. Gegenüber 1996 entspricht das einer Steigerung von rund 17,5 Prozent. Die Ausbildungsquote (Auszubildende zu inländischen Gesamtbeschäftigten) beträgt 6,6 Prozent und liegt damit sichtbar über der Quote der übrigen Dienstleistungsbranchen und am oberen Ende der Gesamtwirtschaft. Die Zahl der ein Jahr vor Ausbildungsbeginn abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag ursprünglich mit knapp 6.100 deutlich höher, jedoch wurden fast 15 Prozent der Verträge vorzeitig aufgelöst aus Gründen, die von den Banken nicht zu beeinflussen sind (Wechsel in ein Studium, Doppelbewerbung, Einberufung zum Grundwehr-/Ersatzdienst).

Bei der Anzahl der Ausbildungsplätze für Bankkaufleute ist zu berücksichtigen, dass die klassische Ausbildung auf das Filialgeschäft abzielt; in diesem Geschäftssegment ist die Aufstockung der Ausbildungsverhältnisse an ihre Grenzen gestoßen. Dagegen hat das private Bankgewerbe die Ausbildung in anderen staatlich anerkannten Ausbildungsberufen deutlich ausgeweitet. Fast ein Drittel und damit der größte Anteil dieser Ausbildungsplätze entfällt auf das erst 1997 geschaffene Berufsbild des Fachinformatikers.

Darüber hinaus erhöhen die privaten Banken mit wachsender Tendenz die Einstellung von Nachwuchskräften, die

- » ausbildungs- oder berufsbegleitend studieren oder
- » die nach einem Hochschulstudium als Trainees oder als Direkteinsteiger anfangen.

Rechnet man die Anzahl der Mitarbeiter in diesen zusätzlichen Qualifizierungsgängen (in 1999: 1.536) der „klassischen dualen Nachwuchsausbildung“ zu, so befinden sich im privaten Bankgewerbe knapp 7,5 Prozent der inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer qualifizierenden Ausbildung.

Duale Berufsausbildung weiterentwickelt

In den vergangenen Jahren haben wir berichtet, welche Positionen das private Bankgewerbe bei der Neugestaltung der Ordnungsmittel unserer grundsätzlich bewährten dualen Ausbildung für Bankkaufleute eingenommen hat, um diese zukunftsfähig zu halten. In weiten Teilen waren diese Bemühungen erfolgreich:

- » Wir haben eine neue Ausbildungsordnung, die neben der Wissensvermittlung der hohen Bedeutung von „Beratung und Vertrieb“ Rechnung trägt und den Banken genügend Gestaltungsspielräume gibt, die betriebliche Ausbildungspraxis ständig den Markterfordernissen anzupassen,
- » darüber hinaus erfolgen seit Mai 2000 die Abschlussprüfungen bundesweit einheitlich, sodass sich die Transparenz der Ausbildungsqualität auf dem Arbeitsmarkt erhöhen wird.

Damit ist eine tragfähige Basis für das Postulat des Bündnisses für Arbeit geschaffen worden, durch Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung deren Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Bei der Modernisierung der dualen Ausbildung bleibt der Unsicherheitsfaktor, ob es den Berufsschulen bei der Umsetzung des neuen Rahmenlehrplans der Kultusministerkonferenz gelingt, neben dem zeitaufwändigen handlungsorientierten Unterricht die Vermittlung des notwendigen Grund- und Strukturwissens aufrecht zu erhalten. Sollte die Erfüllung dieser Aufgabe zu kurz kommen, werden die Banken schulische Inhalte wieder im betrieblichen Unterricht anbieten müssen, auch in Form des computer based trainings, um schulische Defizite zu kompensieren. Dies würde die Verteilung der Gewichte im dualen Ausbildungssystem zu Lasten der Betriebe verschieben und könnte die Ausbildungsbereitschaft beeinträchtigen.

Die Prüfungsergebnisse der nächsten Jahre werden zeigen, ob die neuen Ordnungsmittel ihre Feuertaufe bestanden haben.

Berufsbildungsausschuss

Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 9. Dezember 1999 mit den im Bericht angesprochenen Fragestellungen im Einzelnen befasst. Es herrschte Einigkeit darüber, dass es in den nächsten Jahren darauf ankommen wird, neben der tradierten Ausbildung zum Bankkaufmann auf zusätzliche Qualifizierungswege zu setzen, um das breiter werdende Spektrum der betrieblichen Anforderungen abdecken zu können.

Diese werden zunehmend von dem starken Wandel geprägt, dem die Geschäftstätigkeit unserer Mitgliedsinstitute unterliegt. Dabei ist der Bedarf nach besonderen Kenntnissen in Anwendung und Entwicklung neuer Kommunikations- und Informationstechnologie besonders hervorzuheben. Der weiterhin hohe Nutzen der dualen Berufsausbildung für Bankkaufleute wird dadurch nicht in Frage gestellt, sondern durch zusätzliche Angebote ergänzt.

Gesamtwirtschaft: Lehrstellenangebot weitgehend ausreichend

Zum Thema Berufsausbildung steht beim Bündnis für Arbeit das Ziel im Vordergrund, dass allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen eine Lehrstelle angeboten werden kann. Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit über die letzten Jahre macht deutlich, dass in der Gesamtwirtschaft das Angebot weitgehend mit der Nachfrage Schritt hält.

Bis zum Jahresende 1999 haben weitere rund 16.560 der zum Stichtag noch unvermittelten 29.000 Bewerber einen Ausbildungsplatz erhalten, sodass sich die Zahl der Jugendlichen, die in 1999 keinen Zugang zur Ausbildung erhalten haben, bundesweit auf knapp 12.400 reduziert hat. Diesen standen am Jahresende noch weit über 7.000 unbesetzte Stellen gegenüber.

Dies lässt den Schluss zu, dass ein Teil der Jugendlichen nicht ausbildungsfähig oder -willig ist bzw. dass die angebotenen Lehrstellen ihren Vorstellungen nach Berufsbild oder Region

nicht entsprechen. Es ist davon auszugehen, dass der Vermittlungserfolg in diesen Fällen hätte erhöht werden können, wenn die Betroffenen sich im zumutbaren Rahmen flexibler gezeigt hätten. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Wirtschaft ihre im Ausbildungskonsens gegebene Zusage einhält.

- **Tabellen!!!!!!!!!!!!**

Nachrufe

Am 23. November 1999 ist der ehemalige Vorsitzende des Vorstands des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes e.V.,

Herr Dr. Horst Burgard,
im Alter von 70 Jahren verstorben.

Herr Dr. Burgard hat als deren Vorstandsmitglied die Deutsche Bank AG in der Zeit von 1971 bis 1988 in unserem Vorstand vertreten. Ihm ist das Amt des Vorsitzenden von 1974 bis 1978 und 1986 bis 1988 übertragen worden. In diesen Zeiträumen war er zugleich Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Herr Dr. Burgard war ein überzeugter Verfechter einer dem Gemeinwohl verpflichteten Sozialpartnerschaft. Er setzte sich frühzeitig und erfolgreich für eine moderne flexible Gestaltung der Tarifvertragswerke ein. Daneben war es ihm ein besonderes Anliegen, die Rahmenbedingungen für eine moderne Aus- und Weiterbildung zur Qualifizierung junger Bankkaufleute weiter zu entwickeln.

Ausgezeichnet durch Aufrichtigkeit und Souveränität hat er die Arbeit des Verbandes über eine lange Wegstrecke auch kraft seiner Persönlichkeit nachhaltig geprägt. Sozialpolitische Verantwortung hieß für ihn auch, das Einzelschicksal nicht aus den Augen zu verlieren. Im Kreise der Mitglieder und der Mitarbeiter des Verbandes, aber auch im Kreis der Tarifpartner hat er sich so hohe Wertschätzung erworben. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Am 23. November 1999 ist der ehemalige Vorsitzende des Vorstands des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes e.V.,

Herr Dr. Raban Freiherr von Spiegel,
im Alter von 72 Jahren verstorben.

Herr Dr. von Spiegel hat die Commerzbank AG als deren Vorstandsmitglied in der Zeit von 1974 bis 1988 in unserem Vorstand vertreten. Ihm ist das Amt des Vorsitzenden von 1978 bis 1982 übertragen worden. In diesem Zeitraum war er zugleich Mitglied des Präsidiums der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Herr Dr. von Spiegel hat als überzeugter Humanist in hervorragender Weise eine dem Gemeinwohl verpflichtete Sozialpartnerschaft verkörpert. Auf ihn sind wesentliche Impulse tarifpolitischer Innovationen zurückzuführen, für die er sich mit großer Überzeugungskraft bis zu ihrem Durchbruch einsetzte.

Er wusste Standfestigkeit und Sensibilität für sein Gegenüber so zu verbinden, dass der Interessengegensatz stets auf die Sache beschränkt blieb. So erwarb er sich gleichermaßen hohe Wertschätzung sowohl bei den Mitgliedern und den Mitarbeitern des Verbandes als auch im Kreis der Tarifpartner.

Der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes und die ihm angeschlossenen Mitgliedsinstitute schulden Herrn Dr. von Spiegel großen Dank. Wir werden ihm ein ehrendes Andenken bewahren.

Mitgliedsinstitute

Dem Arbeitgeberverband gehörten am 1. Juni 2000 144 ordentliche Mitgliedsinstitute und 18 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
AKB Privat- und Handelsbank AG, Köln
Allgemeine Privatkundenbank AG,
Hannover
American Express Bank GmbH, Frankfurt/Main
Arab Banking Corporation –
Daus & Co. GmbH, Frankfurt/Main
Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart
Bank Bruxelles Lambert S.A., Köln
Bank Companie Nord AG, Kiel
Bankenunion Frankfurt am Main AG, Frankfurt/Main
Bankers Trust International PLC, Frankfurt/Main
Bankgesellschaft Berlin AG, Berlin
Bankhaus Bauer AG, Stuttgart
Bankhaus Hallbaum AG & Co., Hannover
Bankhaus Maffei & Co. GmbH, München
Bankhaus Neelmeyer AG, Bremen
Bank Kreiss AG, Frankfurt/Main
Bankverein Werther AG, Werther
BDN Bank AG, Düsseldorf
Beneficial Bank AG, Stuttgart
BfG Bank AG, Frankfurt/Main
BHF-BANK AG, Frankfurt/Main, Berlin
BIKUBEN GIROBANK A/S, Frankfurt/Main CITIBANK Privatkunden AG, Düsseldorf
Credit Suisse First Boston AG, Frankfurt/Main
Deutsche Bank Lübeck AG vormals Handelsbank, Lübeck
Deutsche Bank Saar AG, Saarbrücken
Deutsche Bank Trust AG Private Banking,
Frankfurt/Main
Deutsche Bank 24 AG, Frankfurt/Main
Deutsche Handelsbank, Berlin
Diskont und Kredit AG, Düsseldorf
Conrad Hinrich Donner Bank AG, Hamburg

Dresdner Bank Lateinamerika AG, Hamburg
Europäisch-Iranische Handelsbank AG,
Hamburg
European Transaction Bank AG, Eschborn
Frankfurter Bodenkreditbank AG, Frankfurt/Main
Hoerner Bank AG, Heilbronn
HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA, Düsseldorf
Industriebank von Japan (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main
KBC Bank Deutschland AG, Bremen
LHB Internationale Handelsbank 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
Renault Bank, Niederlassung der Renault Crédit International S.A. Banque, Köln
Salzburg München Bank AG, München
SECUNDA Emissionshaus AG, München
Skandinaviska Enskilda Banken AG,
Frankfurt/Main
Société Générale S.A., Frankfurt/Main
Sydbank A/S, Flensburg
TOYOTA Kreditbank GmbH, Köln
UBS Warburg AG, Frankfurt/Main
Union-Bank AG, Flensburg
United Garanti Bank International NV,
Zweigniederlassung, München
Vereins- und Westbank AG, Hamburg
Westfalenbank AG, Bochum
Wüstenrot-Bank AG, Ludwigsburg
Yapi Kredi Bank (Deutschland) AG,
Düsseldorf

Privatbankiers

Banque Nationale de Paris S.A.&Co.
(Deutschland) oHG, Saarbrücken
Joh. Berenberg, Gossler&Co., Hamburg
Bankhaus Gebrüder Bethmann, Frankfurt/Main
CTB BANK VON ESSEN GmbH&Co., Essen
Delbrück&Co., Privatbankiers, Köln, Berlin
Bankhaus Ellwanger&Geiger, Stuttgart
Bankhaus Max Flessa&Co., Schweinfurt
Fortis Bank Deutschland, Köln

W. Fortmann&Söhne, Oldenburg
Fürst Fugger-Privatbank KG, Augsburg
Fürstlich Castell'sche Bank, Credit-Casse,
Würzburg
Anton Hafner, Augsburg
Hanseatic Bank GmbH&Co., Hamburg
Hauck&Aufhäuser Privatbankiers KGaA,
Frankfurt/Main
Hesse Newman&Co. (AG & Co.), Hamburg
von der Heydt-Kersten&Söhne,
Wuppertal-Elberfeld
Bankhaus Hermann Lampe KG, Düsseldorf
August Lenz&Co., München
Bankhaus Löbbecke&Co., Berlin
Marcard, Stein&Co., Hamburg
Bankhaus Gebr. Martin, Göppingen
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
Karl Schmidt Bankgeschäft, Hof
Schröder Münchmeyer Hengst AG, Hamburg
Bankhaus C. L. Seeliger, Wolfenbüttel
Bankhaus Ludwig Sperrer, Freising
M. M. Warburg&CO., Hamburg
Weberbank Berliner Industriebank KGaA,
Berlin
Bankhaus Wölbern&Co., Hamburg

Private Hypotheken- und Schiffsbanken

Allgemeine Hypothekenbank AG,
Frankfurt/Main
Bayerische Handelsbank AG, München
Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG,
Hannover
BfG Hypothekenbank AG, Frankfurt/Main
Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG, Hamburg, Berlin
Deutsche Hypothekenbank
(Actien-Gesellschaft), Hannover, Berlin
Deutsche Hyp – Deutsche Hypothekenbank Frankfurt/Hamburg AG, Frankfurt/Main
DePfa Deutsche Pfandbriefbank AG,
Wiesbaden
Deutsche Schiffsbank AG, Bremen, Hamburg
DEXIA Hypothekenbank Berlin AG, Berlin
Eurohypo AG Europäische Hypothekenbank
der Deutschen Bank, Frankfurt/Main
Hypothekenbank in Essen AG, Essen
Münchener Hypothekenbank eG, München

Nürnberger Hypothekenbank AG, Nürnberg
Rheinboden Hypothekenbank AG, Köln
RHEINHYP Rheinische Hypothekenbank AG,
Frankfurt/Main
Süddeutsche Bodencreditbank AG, München
Westfälische Hypothekenbank AG, Dortmund
Württembergische Hypothekenbank AG,
Stuttgart

***Kreditinstitute
mit Sonderaufgaben***

AKA Ausfuhrkredit-GmbH, Frankfurt/Main
DePfa Bank AG BauBoden, Wiesbaden
Deutsche Verkehrs-Bank AG, Frankfurt/Main, Berlin
IKB-Deutsche Industriebank AG,
Düsseldorf, Berlin
Saarländische Investitionskreditbank AG,
Saarbrücken

Bausparkassen

Aachener Bausparkasse AG,
Aachen
Allianz Bauspar AG, München
Alte Leipziger Bauspar AG, Oberursel
Axa Colonia Bausparkasse AG, Dortmund
Badenia Bausparkasse AG, Karlsruhe
Bausparkasse Mainz AG, Mainz
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall
DBS Deutsche Bausparkasse AG, Darmstadt
Deutsche Bank Bauspar AG, Frankfurt/Main
Iduna Bausparkasse AG, Hamburg
Leonberger Bausparkasse AG, Leonberg
Vereinsbank Victoria Bauspar AG, München
Wüstenrot Bausparkasse AG, Ludwigsburg

Sonstige

BB-DATA GmbH, Berlin
BfG Immobilien-Investment GmbH,
Frankfurt/Main
Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern GmbH, Schwerin
Bürgschaftsbank Sachsen GmbH, Dresden
Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt GmbH,
Magdeburg
Deutsche Asset Management GmbH,
Frankfurt/Main
DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln

GZS Gesellschaft für
Zahlungssysteme mbH, Frankfurt/Main
Vereinigung für Bankberufsbildung e.V.,
Frankfurt/Main

Gastmitglieder

Banco do Brasil S.A., Frankfurt/Main
Bank of America N.A., Frankfurt/Main
Bank of America Corporation, Frankfurt/Main
The Bank of Tokyo-Mitsubishi Ltd., Düsseldorf
BMW Bank GmbH, München
Chase Manhattan Bank AG, Frankfurt/Main
Citibank AG, Frankfurt/Main
Gabler Saliter Bankgeschäft KG, Obergünzburg
Internationales Immobilien-Institut GmbH,
München
LBS Landesbausparkasse Baden-Württemberg, Stuttgart
MHB Mitteleuropäische Handelsbank AG,
Frankfurt/Main
Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB) GmbH, Hannover
Opel Bank GmbH, Rüsselsheim
Bankhaus Partin & Co. KGaA,
Bad Mergentheim
Bankhaus Carl F. Plump & Co., Bremen
The Sakura Bank Ltd., Düsseldorf
Schwäbische Bank AG, Stuttgart
Sparkasse zu Lübeck, Lübeck

Organe und Ausschüsse

Vorstand

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied der Deutschen Bank AG
[Vorsitzender]

Joachim von Berenberg-Consbruch
Mitinhaber von Joh. Berenberg, Gossler & Co.
[stellv. Vorsitzender]

Dr. Paul Siebertz
Vorstandsmitglied der Bayerischen Hypo-
und Vereinsbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Dr. Horst Annecke
Mitinhaber des Bankhauses

Hermann Lampe KG

Dr. Horst Müller
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus Müller-Gebel
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dr. Wolfgang Rupf
Vorstandsvorsitzender der Bankgesellschaft Berlin AG

Dietmar Schmid
Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG

Dieter Stratmann
Vorstandsmitglied der
Rheinboden Hypothekenbank AG

Tarifausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Ulrich Herrndorf
Direktor der Dresdner Bank AG
Walter-Ekkehard Hicke
Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG
Heinz Laber
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Klaus Peter Pfeiffer
Vorstandsmitglied der
Bayerischen Handelsbank AG

Klaus Reszczynski
Direktor der
Vereins- und Westbank AG

Ehrhard Steffen
Vorstandsmitglied der

Bausparkasse
Schwäbisch Hall AG

Arbeitsrechtsausschuss

Ferdinand Frhr. von Liliencron
Direktor in der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Gabriele Buchs
Deutsche Bank AG

Jörg Ebert
Abteilungsleiter in der Bankgesellschaft Berlin AG

Lothar Gref
Direktor der RHEINHYP
Rheinischen Hypothekenbank AG

Axel Kaupisch
Syndikus der
Vereins- und Westbank AG

Dr. Peter Kontner
Direktor der Baden-Württembergischen Bank AG

Hartmut Lechner
Vorstandsmitglied der Wüstenrot Bausparkasse AG

Karl-Ludwig v. Nordheim
Direktor der BfG Bank AG

Konrad Remmele
Syndikus der Dresdner Bank AG

Franz-Wilhelm Sturm
Justiziar der Commerzbank AG

Walter Torka
Direktor der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank AG

Berufsbildungsausschuss

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

Susanne Bitzer

Deutsche Bank AG

Thomas Doyé
Direktor der Dresdner Bank AG

Dr. Volker Hasewinkel
Geschäftsführer der Bildungsakademie der Bankgesellschaft GmbH

Dr. Robert Holzapfel
Stellv. Abteilungsdirektor der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank AG

Dr. Jürgen Parchmann
Vorstandsmitglied der
Nürnberger Hypothekenbank AG

Dr. Henner Puppel
Vorstandsmitglied der
National-Bank AG

Dr. Karl Gerhard Schmidt
Mitinhaber der SchmidtBank

Kuratorium der Bank Akademie

Ilse Arnst
Direktorin der Commerzbank AG

Thomas Doyé
Direktor der Dresdner Bank AG

Dr. Ottmar Kayser
Deutsche Bank AG

Geschäftsführung

Hauptgeschäftsführer
Gerd Benrath

Geschäftsführer
Dr. Heinz-Dieter Sauer

Justiziar
Dr. Jens T. Thau

Leiter Personal- und Bildungspolitik
Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen

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
[ordentl. Mitglied]

Klaus Müller-Gebel
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
[stellv. Mitglied]

Haushaltsausschuss

Dr. Horst Müller
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus Müller-Gebel
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Heimarbeitsfragen und Ausgestaltung der Telearbeit

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitsrechtsausschuss

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. Karl-Heinz Kappes
Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

***Arbeitskreis
Datensichtgeräte***

Peter Beitel
Deutsche Bank AG

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Berufsbildung

Ilse Arnst
Direktorin der Commerzbank AG

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Rainer Schulze
Direktor der Dresdner Bank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

***Ausschuss für Bildungspolitik
und Bildungsarbeit***

Thomas Doyé
Direktor der Dresdner Bank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Hans Reder
Deutsche Bank 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***

Volkmar Kübler
Direktor der Dresdner Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

Dr. Jens T. Thau

Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Volkswirtschaftliche Fragen der Einkommensverteilung

Klaus Müller-Gebel
Vorstandsmitglied der Commerzbank AG
[Vorsitzender]

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Institut der deutschen Wirtschaft: Vorstand

Dr. Horst Annecke
Mitinhaber des Bankhauses Hermann Lampe KG

Bundesversicherungsanstalt für Angestellte

Vorstand

Peter Wolf-Köppen
Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Eckhard Warnecke
Direktor der Dresdner Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Dr. Klaus Dutti

Ernst Maul
Vorstandsmitglied der BfG Bank AG
[stellv. Mitglieder]

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Vorstand

Dr. Fritz Bessell
Deutsche Bank AG

[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Hermann Beyer
Direktor der Commerzbank AG

Dr. Klaus Dutti

Hans-Jürgen Hartmann
[ordentl. Mitglieder]

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband
[stellv. Mitglied]

Fachausschuss Verwaltung

Peter Beitel
Deutsche Bank AG
[ordentl. Mitglied]

DHV – Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im CGB

Hauptvorstand

Jörg Hebsacker, Vorsitzender; Manfred Raible, stellv. Vorsitzender; Rüdiger Krenz, Horst-Dieter Pollmeier, Renate Schlatterer

Bundesfachgruppe Banken

Claus-Jürgen Baerbaum, Vorsitzender;
Klaus-Dieter Freund, Geschäftsführer;
Hans L. Rosenfeld,
Vorsitzender der Tarifkommission

Mitglieder der Tarifkommission der Bundesfachgruppe privates Bankgewerbe

Claus-Jürgen Baerbaum, European Transaction Bank AG, Hamburg; Carlo Frehse, Iduna Bausparkasse AG, Hamburg; Roland Gerstner, Volksbank, Rastatt; Norbert Keltermann, Deutsche Bank AG, Essen; Hans-Peter Ponath, Wüstenrot Bausparkasse AG, Marbach-Hörmle; Monika Pospischil, Bankhaus Hermann Lampe KG, Berlin; Alexander Raeder, Postbank AG; Hans L. Rosenfeld, Deutsche Bank 24 AG, Bonn; Peter Schellenberg, Dresdner Bank AG, Bielefeld; Paul Weber, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Kempten

