

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

VERBANDSJUBILÄUM

50 Jahre AGVBanken - ein Rückblick	4
Wirtschafts- und sozialpolitische Chronik	8
Tarifchronik	10

TARIFENTWICKLUNG

Tarifabschluss 2004/05	12
Tarifausschuss	13

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Gesetzgebung	14
Rechtsprechung	21
Europarecht	26
Sektoraler sozialer Dialog	29
Zusammenarbeit mit der vbo/vbb	31
Arbeitsrechtsausschuss	31

BERUFSBILDUNG

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft	32
Novellierung des Berufsbildungsgesetzes	33
Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe	34
BIBB-Studie zur Qualifikationsentwicklung im Bankgewerbe	35
Berufsbildungsausschuss	35

STATISTIK

Tabellen und Grafiken	37
-----------------------------	----

ANHANG

Mitglieder, Organe und Ausschüsse	43
Vertretung in der BDA und in der sozialen Selbstverwaltung	51
Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe	55

AUF EINEN BLICK

Die letzte Mitgliederversammlung wurde aus besonderem Grund auf den 22. September 2004 terminiert. Es war der Tag, an dem 50 Jahre zuvor die Errichtungsurkunde des Verbandes unterzeichnet wurde. Natürlich hat sich in fünf Jahrzehnten viel getan. Allein die Zahl der Beschäftigten in den Mitgliedsinstituten hat sich von seinerzeit 50.000 auf nunmehr 170.000 mehr als verdreifacht. Auch die Themen und die Regelungsansätze der Tarifpolitik haben sich gravierend geändert. Standen anfangs einheitliche Arbeitsbedingungen im Vordergrund, sind heute Rahmenregelungen gefragt, die der Betriebspraxis mehr Raum für eigene personalpolitische Ansätze verschaffen. Trotz aller Veränderungen: Vieles von dem, was die Gründerväter seinerzeit zur Leitlinie ihres Handelns mitgeteilt haben, ist aus heutiger Sicht erstaunlich aktuell und modern. So erweist sich der Rückblick auch als Aufforderung, Grundsatztreue zu bewahren.

Die vorzeitige Auflösung des Bundestags hat ambitionierte Gesetzesvorhaben gestoppt – allen voran das Antidiskriminierungsgesetz. Der künftige Gesetzgeber erhält so Gelegenheit, die europäische Vorgabe 1 zu 1 umzusetzen und der Versuchung zu widerstehen, durch Zusatzregulierungen in die Freiheit des Einzelnen und der Unternehmen einzugreifen. Die prägnanten Argumente, mit denen der Bundesrat seine Zustimmung verweigert hat, weisen in die richtige Richtung.

Einflüsse aus Europa sind auch durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu vermelden. Er hat in seiner viel beachteten Entscheidung zum Verfahren der Unternehmen bei Massenentlassungen den Begriff der Entlassung anders definiert als bisher das Bundesarbeitsgericht in jahrelanger Praxis. Stellt das BAG auf den Zeitpunkt ab, in dem die Arbeitnehmer das Unternehmen tatsächlich verlassen, hält der Europäische Gerichtshof insoweit die Kündigungserklärung für einschlägig. Die Uneinigkeit hat praktische Auswirkungen für die Unternehmen. Sie müssen für ein und denselben Tatbestand unterschiedliche Vorgehensweisen einhalten, um nationales und europäisches Recht zu beachten. Eine Harmonisierung von nationalem und europäischem Recht ist hier dringend anzumahnen.

Trotz weiter rückläufiger Beschäftigung in der Branche haben die Mitgliedsinstitute des Verbandes 2004 3,9 Prozent mehr Auszubildende eingestellt als im Jahr zuvor. Damit ist der im Juli 2004 abgeschlossenen Ausbildungspakt vorzeitig erfüllt worden. Tariflich war zugesagt, das Ausbildungsplatzangebot – verteilt auf die Jahre 2004 und 2005 – um insgesamt 3 Prozent gegenüber den Neueinstellungen im Jahr 2003 zu steigern. Hier hat sich positiv ausgewirkt, dass sich die tarifliche Ausbildungsinitiative ausdrücklich zum Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ bekannt hat, als Anreiz, auch über den konkreten Bedarf hinaus auszubilden.

50 JAHRE AGVBANKEN - EIN RÜCKBLICK

Am 22. September 1954 wurde die Errichtungsurkunde des Verbandes unterzeichnet. Trotz aller Veränderungen, die sich in den letzten fünf Jahrzehnten auf das Verbandsleben ausgewirkt haben, offenbaren die Dokumente aus der Gründerzeit weitsichtige tarifpolitische Leitlinien, die bis heute gültig sind.

Die 50ste Wiederkehr des Gründungsdatums sind trefflicher Anlass, auf die Zeit zurückzublicken, in der sich 120 privat getragene Kreditinstitute in der jungen Bundesrepublik zusammenfanden, um ihre sozialpolitischen Interessen durch einen bundesweit agierenden Verband gemeinsam zu vertreten. Der neue Tarifträger hatte sich nach dem Krieg aus einem zunächst überörtlichen Verband für Köln und Aachen, der später sein Gebiet auf Nordrhein-Westfalen erstreckte, herausgebildet und nahm seinen Sitz in Köln, wo er 45 Jahre residierte. Seit 1999 ist der Sitz der Geschäftsstelle in Berlin.

Entwicklungen

Der Blick zurück macht den Wandel der Zeiten deutlich. So waren im Jahr 1954 50.000 Personen in den Mitgliedsinstituten beschäftigt, eine Zahl, die sich inzwischen nach einem durch die Wiedervereinigung bedingten Hoch auf rund 170.000 mehr als verdreifacht hat. Zum Vergleich: Die Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft hat sich im gleichen Zeitraum lediglich um den Faktor 1,5 nach oben entwickelt. Das private Bankgewerbe hat also mit dazu beigetragen, dass sich Deutsch-

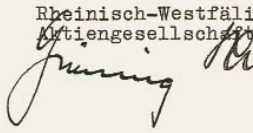
land auf den Weg zur Dienstleistungsgesellschaft befindet.

Wie sehr sich auch tarifpolitisch die Dinge entwickelt haben, illustriert der erste am 2. November 1954 vom Verband abgeschlossene Tarifvertrag. Seine Diktion folgt noch ganz dem Leitbild des „Bankbeamten“ alter Prägung. Es war der erste Flächentarif der Branche - 9 Jahre nach dem zweiten Weltkrieg und 5 Jahre nach Inkrafttreten des Tarifvertragsgesetzes -, der diesen Namen verdiente. Er beendete die von den Alliierten zunächst gewollte Zersplitterung, steigerte die Verhandlungseffizienz durch die Konzentration auf eine branchenweiten Tarifrunde und führte gleiche Arbeits- und Wettbewerbsbedingungen ein für Häuser, die inzwischen auch wieder flächendeckend vertreten waren.

Die andere Seite der Medaille waren tarifliche Einheitsregelungen, die betrieblicher Differenzierung nur sehr schwer zugänglich waren. Doch die Vorteile wurden als überwiegend empfunden, so dass die Tariflandschaft zunächst einmal keinem starken Veränderungsdruck ausgesetzt war: 30 Jahre lang standen mit dem Mantel- und Gehaltstarif nur zwei Tarifverträge im Mittelpunkt. ▶

Diese Satzung wurde am 22. September 1954 errichtet.

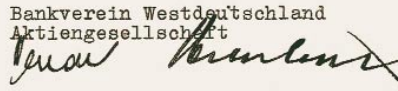
Rheinisch-Westfälische Bank
Aktiengesellschaft



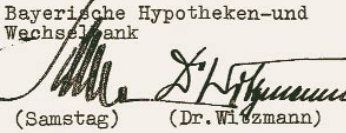
Rhein-Ruhr Bank
Aktiengesellschaft



Bankverein Westdeutschland
Aktiengesellschaft

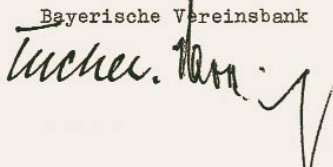


Bayerische Hypotheken- und
Wechselbank

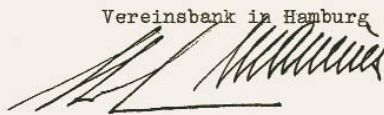


(Samstag) (Dr. Witzmann)

Bayerische Vereinsbank



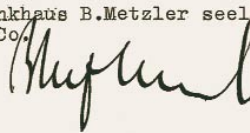
Vereinsbank in Hamburg



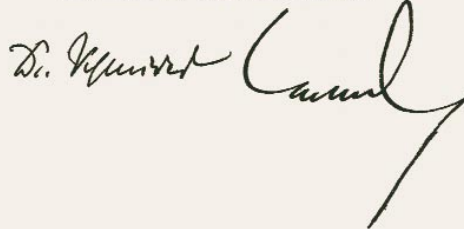
Bankhaus Burkhardt & Co.



Bankhaus B. Metzler seel. Sohn
& Co.



Rheinische Hypothekenbank



Auszug aus der Errichtungsurkunde

Ab 1983 kamen dann neue - qualitative - Themen hinzu, und zwar Schlag auf Schlag: Vom Rationalisierungsschutzabkommen, über den 84er Vorruhestands-Tarif und zusätzliche Manteltarif-Elemente wie Arbeitszeitflexibilisierung, Förderung von Teilzeit, Chancengleichheit, Familie und Beruf, bis hin zur Gehaltsumwandlung und den jüngsten Vereinbarungen zu Langzeitkonten, zur variablen Vergütung und zur Beschäftigungssicherung bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten.

Bereits diese Aufzählung zeigt, dass die alte Tarifwelt mit ihrer Liebe zum Detail und ihrem umfassenden Geltungsanspruch

nicht mehr funktionieren konnte. Der Ausweg wurde aber nicht in dezentralen Verhandlungen für einzelne Häuser gesucht, sondern in einer anderen Regelungsstruktur. Mit der Vereinbarung von Öffnungsklauseln konnte der Betriebspraxis mehr Raum für eigene personalpolitische Ansätze verschafft werden, bei gleichzeitiger Wahrung der Klammerfunktion des Tarifs mit der Folge, dass derzeit 90 Prozent der Mitarbeiter in der Branche nach wie vor in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten. Das Bild sähe heute anders aus, wenn es der Arbeitgeberseite nicht gelungen wäre, den Ansatz betriebsoffener Regelungen durchzusetzen. ▶

► **Erstaunlich aktuell**

Bei allem, was sich seit der Verbandsgründung geändert hat: Vieles von dem, was die Gründerväter seinerzeit gedacht und getan haben, konnte dem Wandel der Zeit widerstehen und beansprucht noch bis heute Gültigkeit. So sind die bei Verbandsgründung aufgestellten und im ersten Geschäftsbericht mitgeteilten tarifpolitischen Leitlinien aus heutiger Sicht erstaunlich aktuell und modern.

Dies beginnt bei den „Grundsätzen für eine sozialorientierte Lohnpolitik“ mit der wichtigsten Forderung, die Lohnentwicklung in den Grenzen der allgemeinen Produktivitätssteigerung zu halten. Der Rest solle zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen genutzt werden. Dieser Grundsatz ist später

vom Sachverständigenrat der Bundesregierung zur produktivitätsorientierten Lohnpolitik weiterentwickelt worden. Es ist ein klares Kontrastprogramm zur so genannten Kaufkrafttheorie, die sich bei den Gewerkschaften nach wie vor großer Beliebtheit erfreut.

Der erste Geschäftsbericht fordert zudem die „Entlohnung der Arbeitnehmer entsprechend ihrer Leistung und Mitwirkung am Geschäftserfolg“. Dies war damals noch sehr pauschal im Sinne der Arbeitnehmerschaft insgesamt gemeint. Heute haben wir eine individuellere Betrachtungsweise, die auch im vorletzten Gehaltsabschluss umgesetzt wurde, mit einer tariflichen Öffnungsklausel zur stärker leistungsorientierten Vergütung nach individuellen Kriterien. ►



- ▶ Auch die Bedeutung der Betriebsebene wird im ersten Geschäftsbericht betont. Vereinbarungen von Tarifnormen seien zwar notwendig. Ebenso notwendig sei jedoch, den Raum für eine betriebliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen möglichst weit zu lassen. Die in der heutigen politischen Diskussion über den Fortbestand des Flächentarifs allenthalben gestellte Frage nach der richtigen Aufgabenverteilung zwischen Tarif und Betrieb wurde also schon seinerzeit gesehen.

Nicht minder gilt das für die Feststellung, wonach den Mitarbeitern „zum Bewusstsein zu bringen ist, dass die Erhaltung ihres Arbeitsplatzes nur gesichert werden kann, wenn auch eine angemessene Verzinsung des

eingebrachten Eigenkapitals erfolgt.“ Das ist zweifellos unverändert richtig, muss heute jedoch im Umfeld einer strukturellen Arbeitslosigkeit gesehen werden.

Hier den richtigen Weg zu mehr Beschäftigung einzuschlagen ist die große Herausforderung unserer Zeit, zu ihrer Lösung beizutragen die Aufgabe der Tarifparteien.

Mögen Konzeptionen aus den frühen 50er Jahren nicht mehr ohne weiteres übertragbar sein - es ist jedoch daran zu erinnern, dass der Wiederaufbau bei Leibe nicht minder herausfordernd und das Ergebnis gemeinsamer Kraftanstrengungen war. Eine bestandene Bewährungsprobe hat psychologisch günstige Wirkungen. Auch insoweit lohnt sich ein Blick zurück auf die Anfänge.



Dieter Rampl, Vorsitzender des AGV Banken

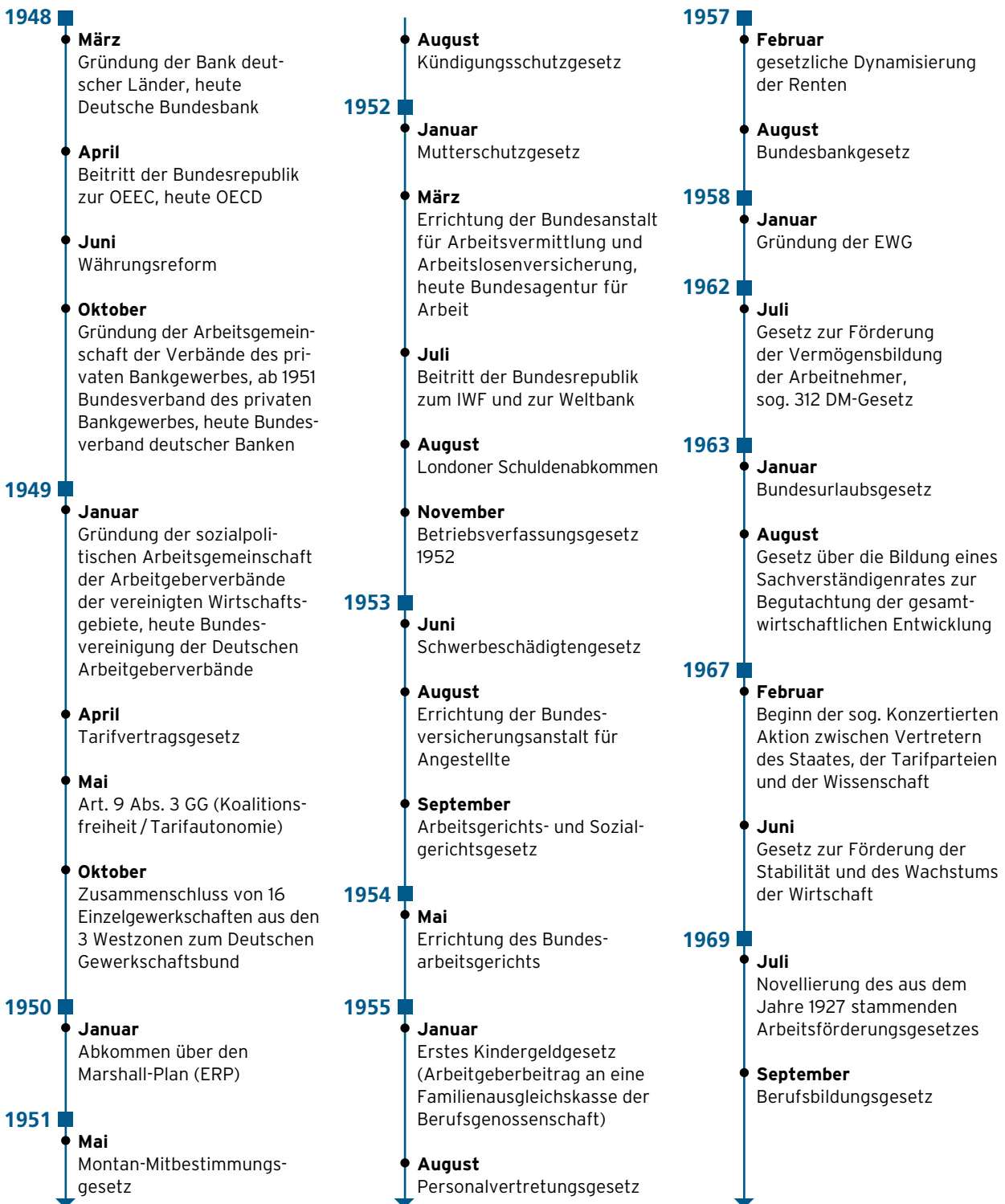


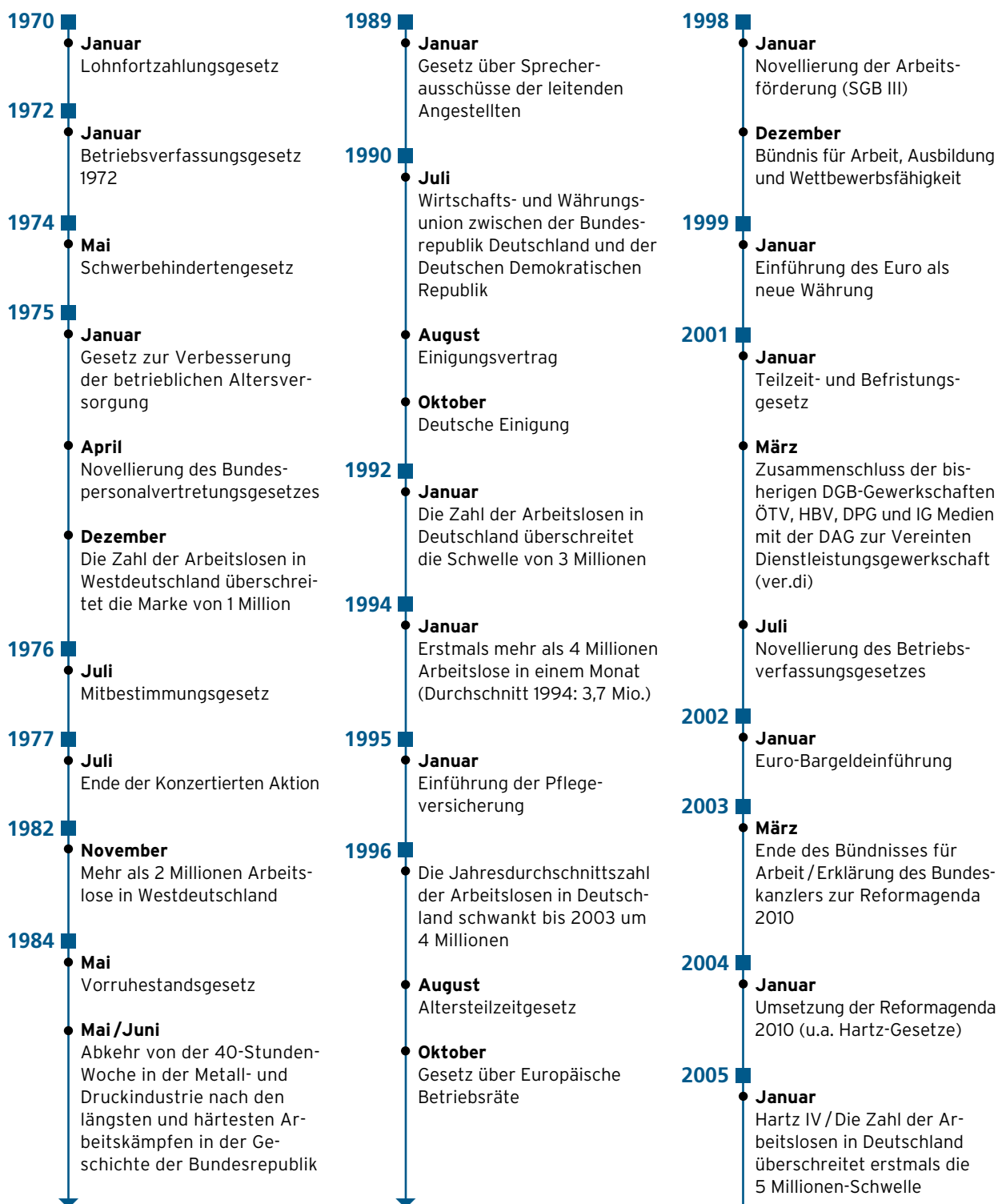
Festvortrag Prof. Dr. Meinhard Miegel



Prof. David Friedman

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE CHRONIK





TARIFCHRONIK

Mit der Tarifvertragsordnung von 1918 und der Gewährung der Koalitionsfreiheit durch Art. 159 der Weimarer Reichsverfassung von 1919 wurde erstmalig die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, Tarifverträge abzuschließen. Der erste für das private Bankgewerbe vereinbarte Tarifvertrag war der „Reichstarifvertrag für das deutsche Bankgewerbe“ vom 19.12.1920. Vertragsparteien waren auf Arbeitgeberseite der Reichsverband der Bankleitungen mit Sitz in Berlin, auf Gewerkschaftsseite zunächst der Deutsche Bankbeamtenverein e.V. und der Allgemeine Verband der Deutschen Bankangestellten. Später kamen auch der Reichsverband der Bankkassenboten und technischen Bankangestellten Deutschlands sowie der Deutschnationale Handlungsgehilfen-Verband, Reichsfachgruppe Banken, als Gewerkschaften hinzu.

Im Jahre 1933 wurden Gewerkschaften (2. Mai) sowie Arbeitgeberverbände (14. Dezember) aufgelöst und stattdessen sog.

Treuhänder der Arbeit eingesetzt. An die Stelle der Reichstarifverträge traten die von den Treuhändern erlassenen Rechtsverordnungen in Form sog. Tarifordnungen. Für das Bankgewerbe galt die „Reichstarifordnung für das private deutsche Bankgewerbe“, mit der die tariflichen Arbeitsbedingungen nahezu unverändert bis zum Kriegsende 1945 festgeschrieben wurden.

Im Jahre 1949 sicherte Art. 9 Abs. 3 GG wieder Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie. Gleichzeitig wurde das Tarifrecht im Tarifvertragsgesetz neu geregelt. Bereits im selben Jahr wurden über regionale Arbeitgeberverbände die ersten Tarifverträge für das Bankgewerbe auf Länderebene abgeschlossen. Erst nach der Gründung des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes im Jahre 1954 kam es für die damalige Bundesrepublik Deutschland einschl. West-Berlin wieder zur Vereinbarung bundeseinheitlicher Tarifverträge.

1954

- **22. September**
Verbandsgründung als bundesweit zuständige Arbeitgeberorganisation des privaten Bankgewerbes
- **2. November**
Abschluss des ersten Bundestarifs (West) für das private Bankgewerbe nach dem 2. Weltkrieg (Manteltarifvertrag mit 46-Stunden-Woche und je nach Alter 3 bis 4 Wochen Urlaub sowie Gehaltstarifvertrag mit 5 Tarifgruppen und 4 Ortsklassen)

Vertragsparteien auf Gewerkschaftsseite:

- Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)
- Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen im DGB (HBV) (heute: beide ver.di)
- Verband der weiblichen Angestellten
- Deutscher Bankbeamten-Verein (DBV) (heute: Deutscher Bankangestellten-Verband)
- DHV - Deutscher Handlungsgehilfen-Verband im CGB (heute: Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im CGB)

1957

- **1. Januar**
1. Tarifgruppenreform (von den bisherigen Gruppen Ia bis IV zu den ausbildungsorientierten Gruppen GA 1 und 2, BA 1 und 2, BK 1 und 2)

1970

- **1. Januar**
Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz

1972

- Beginn der Verhandlungsgemeinschaft mit der Tarifgemeinschaft öffentlicher Banken

- **1. Oktober**
 - 2. Tarifgruppenreform (9 Tarifgruppen, abhängig von der ausgeübten Tätigkeit)
- 1973**
 - **1. März**
 - Wegfall der sog. Ortsklassen bei der Vergütung
 - **4. April**
 - Eintritt der privaten Bau-sparkassen in den Arbeitgeberverband
- 1974**
 - **1. Juli**
 - 40-Stunden-Woche im Bankgewerbe
- 1980**
 - Beginn der Verhandlungsgemeinschaft auch mit dem Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V.
- 1983**
 - **1. Mai**
 - Rationalisierungsschutzabkommen
- 1984**
 - **1. Januar**
 - 6 Wochen Urlaub für alle
 - **1. Oktober**
 - Vorruhestands-Tarifvertrag
- 1987**
 - **1. Juli**
 - Erste Arbeitszeitflexibilisierung für qualifizierte Berater (Ausgleichszeitraum 6 Wochen)

- 1989**
 - **1. April**
 - 39-Stunden Woche mit zunächst 2 Monaten Ausgleichszeitraum
 - **1. November**
 - Tarifregelung zur Förderung von Teilzeit sowie von Chancengleichheit, Familie und Beruf
- 1990**
 - **15. Juni**
 - „Gemeinsame Empfehlung der Tarifparteien“ anlässlich des Beginns der Wirtschafts- und Währungsunion am 1. Juli 1990 (Überführung der DDR-Tarifgruppen in die Vergütungssystematik West einschl. Tarifierhöhung und Rationalisierungsschutzabkommen)
- 1991**
 - **1. Januar**
 - Erstes „offizielles“ Tarifvertragswerk Ost (Manteltarif, Gehaltstarif, VL-Tarif, Rationalisierungsschutzabkommen)
- 1996**
 - **1. Juli**
 - Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (sog. 31-Stunden-Klausel)
- 1997**
 - **1. Juni**
 - Altersteilzeit-Tarifvertrag sowie Öffnungsklausel zur Altersversorgung (Gehalts-umwandlung)
 - **1. Juli**
 - Angleichung der Gehaltstarifverträge Ost und West
 - **1. Oktober**
 - Vollangleichung aller Ost-Tarifverträge an den West-Tarif

- 2000**
 - **1. Oktober**
 - Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit
- 2001**
 - **19. März**
 - Zusammenschluss von DAG, HBV, ÖTV, DPG und IG Medien zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
 - **1. Juli**
 - Tarifliche Rahmenregelung zu Langzeitkonten
 - **17. Dezember**
 - Tarifvertrag für den Zeitraum der Euro-Einführung
- 2003**
 - **1. Januar**
 - Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung sowie neuer § 10 Ziff. 4 MTV zu vom Unternehmenserfolg abhängigen Sonderzahlungen
- 2004**
 - **1. Juli**
 - Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall)

TARIFABSCHLUSS 2004/2005

Mit dem Tarifabschluss vom 8. Juli 2004 konnte die Aufnahme einer Härtefallklausel in den Tarif erreicht werden. Darüber hinaus ist - gekoppelt an die vereinbarten Entgeltschritte - auch das zulässige Volumen für die leistungsabhängige Variabilisierung der Tarifeinkommen erhöht worden. Damit sind die betrieblichen Handlungsspielräume ein weiteres Mal ausgeweitet worden.

Im Berichtszeitraum haben keine Tarifverhandlungen stattgefunden. Vielmehr laufen zur Zeit die Regelungen, die am 8. Juli 2004 nach langwierigen und komplexen Verhandlungen mit allen Gewerkschaften des Bankgewerbes abgeschlossen wurden. Dabei handelt es sich um folgendes Abschlusspaket für die Jahre 2004 und 2005:

- Innerhalb der 2-jährigen Laufzeit des Gehaltstarifvertrages (1. Juni 2004 bis 31. Mai 2006) werden die Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen in zwei Stufen erhöht: Nach drei Leermonaten steigen die Tarifentgelte ab dem 1. September 2004 um 2,0 % und ab dem 1. September 2005 um weitere 1,6 %.
- Parallel dazu wird die Variabilisierung der Tarifeinkommen erweitert:
 - Bei der leistungsorientierten Vergütung (LEV-TV) steigt das Variabilisierungsvolumen von bisher 4 % ab 1. September 2004 zunächst auf 6 % und dann ab

1. September 2005 auf 7,5 % des Jahresgehalts. Damit ist das in der Tarifrunde 2002 anvisierte Ziel von 8 % (= rd. 1 Gehalt) nahezu erreicht.

- Die Bandbreite für vom Unternehmensertrag abhängige Sonderzahlungen gem. § 10 Ziffer 4 MTV wird ebenfalls in zwei Schritten ausgeweitet. Sie liegt 2004 zwischen 92 % und 116 % und ab 2005 zwischen 91 % und 118 % eines Gehalts. Damit ist auch hier die Zielspanne von 90 % bis 120 % nahezu erreicht.
- Als Protokollnotiz zu § 19 MTV wird eine „Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung in besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall)“ aufgenommen. Diese Klausel erlaubt im Zusammenwirken der Betriebs- und Tarifparteien befristete Abweichungen von tariflichen Regelungen mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung, sofern ein von ▶

- ▶ allen Parteien anerkannter Härtefall vorliegt und die Abweichung nicht mehr als 8 % des individuellen Tarifvolumens beträgt.
- Insbesondere unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung werden folgende Tarifverträge verlängert:
 - Die Tarifverträge zum Vorruhestand und zur erweiterten Samstagarbeit jeweils bis Ende 2006 (+ 2 Jahre).
 - Die sog. 31-Stunden-Klausel gilt nunmehr bis Ende 2008 (+ 2 Jahre). Gleichzeitig wird in das Rationalisierungsschutzabkommen eine Protokollnotiz aufgenommen, mit der auf die betriebliche Option zur Nutzung der 31-Stunden-Klausel hingewiesen wird.
 - Der Altersteilzeittarif wird entsprechend der Laufzeit des Altersteilzeitgesetzes bis zum Jahresende 2009 verlängert.
 - Ebenfalls bis Ende 2009 gilt auch der Langzeitkonten-Tarif (+3 Jahre).
 - Teilzeitkräfte bis zu 13 Stunden werden ab dem 1. Juli 2004 in den tariflichen Geltungsbereich einbezogen. Ab demselben Zeitpunkt fallen Reinigungskräfte nicht mehr unter den Bankentarif.
 - Auf Initiative der Arbeitgeber wird zudem eine Ausbildungsinitiative vereinbart. Sie sieht in Form einer Verbandszusage vor, dass die Banken ihr Ausbildungsplatzangebot gegenüber der Zahl der in 2003 eingestellten Auszubildenden in 2004 und 2005 um insgesamt 3 % erhöhen.

Der Ausbildungsbegriff ist dabei weit gefasst. Er umfasst neben der klassischen dualen Ausbildung auch Studierende in dualen Ausbildungsgängen wie z.B. an den Wirtschafts- und Berufsakademien.

Tarifausschuss

Der Tarifausschuss hat im Berichtszeitraum viermal getagt. Die Sitzungen am 2. April und 18. Juni 2004 befassten sich mit den Forderungen beider Parteien zur laufenden Tarifrunde 2004 und den daraus resultierenden Lösungsansätzen.

Die Sitzung am 23. September 2004 diente der Nachbereitung der am 8. Juli 2004 gefundenen Tarifergebnisse. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Handhabung der neu vereinbarten Härtefallklausel sowie den betrieblichen Anforderungen zur Erfüllung der tariflichen Ausbildungsinitiative 2004/05. In einer ersten Diskussion erörterte der Ausschuss auch die mit der absehbaren demografischen Entwicklung verbundenen Handlungsnotwendigkeiten für die Betriebe.

Die demografisch bedingten betrieblichen und tariflichen Fragen wurden in der Sitzung am 30. Juni 2005 vertieft. Dabei stand mit Blick auf die künftigen Tarifinhalte im Mittelpunkt, wie zukunftsfähig die bisherigen altersbezogenen Regelungen des Bankentarifs (Vorruhestand, Altersteilzeit, besondere Besitzstandssicherungen für ältere Arbeitnehmer u. ä.) aus betrieblicher Sicht sind.

Darüber hinaus nahm wieder der Erfahrungsaustausch über aktuelle betriebliche Probleme und Entwicklungen einen breiten Raum in allen Sitzungen ein. Im Vordergrund standen dabei Fragen des weiter anhaltenden Personalabbaus in den Banken sowie die voraussichtliche Entwicklung der Nachwuchskräfte.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Dauerbrenner des letzten Jahres war erneut der Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes, der die europäischen Richtlinienvorgaben auch nach wiederholten Korrekturen nach wie vor deutlich überschreitet. Angesichts der bevorstehenden Neuwahlen am 18. September 2005 wird das Gesetzesvorhaben in der gegenwärtigen Fassung nicht mehr realisiert werden.

Wichtige Entscheidungen des BAG betrafen den arbeitsvertraglich vereinbarten Widerruf übertariflicher Leistungen sowie die Frage nach einer Schadenersatzpflicht des Arbeitgebers bei unterbliebener Information des Arbeitnehmers zur frühzeitigen Arbeitssuche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im Januar 2005 hat der EuGH mit seiner spektakulären „Massenentlassungsentscheidung“ für Aufsehen gesorgt.

Gesetzgebung

Neben dem Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) hat der Bundestag im Bereich der sozialen Sicherungssysteme Gesetze zur Finanzierung des Zahnersatzes sowie zu Beitragsanpassungen bei der gesetzlichen Pflegeversicherung verabschiedet. Gegenstand breiter Diskussionen war ferner der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes. Auf Grund der vorgezogenen Neuwahlen zum Bundestag am 18. September 2005 und der Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat am 8. Juli

2005 wurde jedoch dieses Gesetzgebungsvorhaben - ebenso wie die geplanten Änderungen im Arbeitnehmerentendegesetz und im Teilzeit- und Befristungsgesetz - vorerst gestoppt. In der geplanten Fassung werden diese Gesetzesänderungen durch den derzeitigen Bundestag bis zur Neuwahl voraussichtlich nicht mehr verabschiedet werden können.

Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG)

Am 29. Dezember 2004 ist das Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft (SEEG) in Kraft getreten nach zuvor vergebli- ▶

► chen Verhandlungen im Vermittlungsausschuss. Durch das Gesetz wird nur der gesellschaftsrechtliche Rahmen der SE (Gründung, Struktur, Organe) vorgegeben. Bei der näheren Ausgestaltung wird hingegen auf das Recht des jeweiligen Staates verwiesen, in dem die SE ihren Sitz hat. Vorgesehen ist also keine gemeinschaftsweit einheitliche „Europa-AG“, vielmehr wird diese in den Mitgliedstaaten unterschiedlich ausgestaltet sein.

Voraussetzung für die Bildung einer europäischen Aktiengesellschaft ist eine wirtschaftliche Aktivität in mehreren Staaten (sog. grenzüberschreitendes Element). Die Gründung einer SE ist daher in den folgenden vier Fällen möglich:

- Umwandlung einer Aktiengesellschaft mit Sitz und Hauptverwaltung in einem EU-Mitgliedstaat, wenn diese seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft hat;
- Verschmelzung von mindestens zwei Aktiengesellschaften, die dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen;
- Bildung einer Holding (Holding-SE) durch Aktiengesellschaften oder Gesellschaften mit beschränkter Haftung aus verschiedenen Mitgliedstaaten;
- Bildung einer Tochter (Tochter-SE) durch Gesellschaften nach Art. 48 Abs. 2 EGV (Gesellschaften des bürgerlichen Rechts und des Handelsrechts einschließlich der Genossenschaften und die sonstigen juristi-

schen Personen des öffentlichen und privaten Rechts mit Ausnahme derjenigen, die keinen Erwerbszweck verfolgen), sonstigen juristischen Personen des öffentlichen Rechts oder durch eine SE selbst.

Die Unternehmen können zwischen zwei verschiedenen Leitungssystemen wählen: Entweder wird neben der Hauptversammlung der Aktionäre ein Verwaltungsrat (sog. monistisches Modell) oder ein Leitungs- und ein Aufsichtsorgan, d.h. wie in Deutschland ein Vorstand und ein Aufsichtsrat (sog. dualistisches Modell), vorgesehen.

Bei einem monistischen Modell leitet der Verwaltungsrat die SE, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung. Der Verwaltungsrat bestellt für die laufende Geschäftsführung einen oder mehrere geschäftsführende Direktoren. Diese sind an die Beschlüsse des Verwaltungsrats gebunden und können jederzeit abberufen werden. Somit kann eine SE mit Sitz in Deutschland ein monistisches System bestimmen, obwohl dies nach dem Aktiengesetz nicht möglich ist.

Mitbestimmung in der SE

Im deutschen Recht neu ist die Form der Mitbestimmung. Die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer SE soll grundsätzlich im Wege von Verhandlungen zwischen einem sog. besonderen Verhandlungsgremium, das die Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften vertritt, und den Leitungen dieser Gesellschaften festgelegt werden. Das Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft (SEBG) enthält in ►

- ▶ § 21 Abs. 1 jedoch bestimmte Mindestvorgaben für den Inhalt einer mit dem Verhandlungsgremium erzielten Vereinbarung (z.B. Vereinbarungen über die Geltungsdauer, über die Zusammensetzung des SE-Betriebsrates und dessen Mitgliederzahl, über das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SE-Betriebsrates).

Die Beschlüsse fasst das Gremium mit einfacher Mehrheit, es sei denn, die Vereinbarung hat eine Minderung bestehender Mitbestimmungsrechte zur Folge. In diesem Fall ist eine qualifizierte Mehrheit von zwei Dritteln der Mitglieder erforderlich, die mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten (§ 15 Abs. 3 Satz 1 SEBG). Eine Minderung der Mitbestimmungsrechte ist u.a. bereits dann gegeben, wenn der Anteil der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE geringer ist als der höchste in den beteiligten Gesellschaften bestehende Anteil. Allerdings ist die qualifizierte Mehrheit nur erforderlich, wenn im Gründungsfall der Verschmelzung mindestens 25 Prozent der Arbeitnehmer, im Fall der Gründung einer Holding-SE oder Tochter-SE 50 Prozent der Arbeitnehmer Mitbestimmungsrechte in die SE mitbringen. Wird jedoch die SE durch Umwandlung einer Aktiengesellschaft gegründet, ist ein Abbau der Mitbestimmungsrechte ausgeschlossen. In diesem Fall muss die mit dem besonderen Verhandlungsgremium getroffene Vereinbarung sämtliche Mitbestimmungsrechte gewährleisten, die zuvor in der Gründungsgesellschaft bestanden haben (§ 21 Abs. 6 SEBG).

Wird in den Verhandlungen kein Konsens erzielt oder eine Vereinbarung darüber

erreicht, dass die gesetzlichen Regelungen gelten sollen, greifen die gesetzlichen Aufangregelungen der §§ 22 ff. SEBG ein: In diesem Fall ist ein SE-Betriebsrat zu bilden, dessen Aufgaben und Funktionen im Wesentlichen denen des Europäischen Betriebsrates entsprechen, § 23 I SEBG.

Die Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung finden im Fall einer durch Verschmelzung gegründeten SE nur Anwendung, wenn vor Eintragung der SE mindestens 25 Prozent der gesamten Arbeitnehmer über Mitbestimmungsrechte verfügten. Wird eine Tochter-SE oder Holding-SE gegründet, ist ein Anteil von 50 Prozent erforderlich. Unterliegt die SE hiernach den Vorschriften über die Unternehmensmitbestimmung, bemisst sich die Zahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der SE nach dem höchsten Anteil an Arbeitnehmervertretern, der in den Organen der beteiligten Gesellschaften vor der Eintragung der SE bestanden hat. Sofern eine SE durch Umwandlung gegründet wurde, bleiben die Regelungen zur Mitbestimmung erhalten, die vor der Umwandlung bestanden haben.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat sind anteilig aus den Mitgliedstaaten zu entsenden, in denen die SE Arbeitnehmer beschäftigt werden, um dadurch der internationalen Prägung der Gesellschaft Rechnung zu tragen.

Zu befürchten bleibt, dass deutsche Unternehmen durch die Regelungen zur Mitbestimmung in der europäischen Aktiengesellschaft Wettbewerbsnachteile erleiden. Nach den Mitbestimmungsregeln bestimmt sich die Zahl der Arbeitnehmervertreter zwin-

► gend nach dem höchsten Arbeitnehmeranteil im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der beteiligten Gesellschaft vor Gründung der SE. In den Fällen einer deutschen Beteiligung ist daher die nach deutschem Mitbestimmungsrecht maßgebliche Anzahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat zu entsenden. Es ist somit zu befürchten, dass Unternehmen anderer europäischer Länder eine deutsche Beteiligung vermeiden, um nicht dem deutschen Mitbestimmungsrecht bei der Bestimmung der Arbeitnehmervertreter zu unterfallen.

Neufinanzierung Zahnersatz und Beitragsänderung Pflegeversicherung

Der Bundestag hat im Oktober 2004 zwei Gesetzesänderungen beschlossen.

Das zustimmungsfrei ausgestaltete „Gesetz zur Anpassung der Neufinanzierung von Zahnersatz“ sieht im Unterschied zu der ursprünglich vorgesehenen einkommensunabhängigen Pauschale für den Zahnersatz einen einkommensabhängigen Beitragssatz in Höhe von 0,4 Prozent der versicherungspflichtigen Einnahmen vor, der allein von den Kassenmitgliedern zu tragen ist. Der bereits im „Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung“ enthaltene zusätzliche Beitragssatz für die Kassenmitglieder von 0,5 Prozent zur Krankengeldfinanzierung wird vom 1. Januar 2006 auf den 1. Juli 2005 vorgezogen. Dementsprechend haben Mitglieder der GKV ab dem 1. Juli 2005 einen zusätzlichen Beitragssatz von 0,9 Prozent zu tragen. Im Gegenzug sind die gesetzlichen Krankenkassen verpflichtet, ihre allgemeinen Beitragssätze im entsprechenden Umfang zu senken. Zahnersatz kann

nicht mehr – wie bislang vorgesehen – alternativ bei einer privaten Krankenversicherung abgesichert werden.

In gleicher Sitzung hat der Bundestag das „Gesetz zur Berücksichtigung der Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung“ (Kinder-Berücksichtigungsgesetz – KiBG) beschlossen. Dadurch wird das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 3. April 2001 umgesetzt, welches eine finanzielle Entlastung Kindererziehender in der Pflegeversicherung verlangt hatte. Kinderlose sind nach dem KiBG ab 1. Januar 2005 verpflichtet, einen Sonderbeitrag zur sozialen Pflegeversicherung in Höhe von 0,25 Prozent ihres sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsentgeltes zu entrichten. Der Arbeitnehmeranteil für Kinderlose erhöht sich dadurch von 0,85 Prozent auf 1,10 Prozent. Der Arbeitgeberanteil beträgt dagegen weiterhin unverändert 0,85 Prozent. Von der Zahlung des Beitragszuschusses werden folgende Personengruppen ausgenommen:

1. Kinderlose, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
2. Rentner, die vor dem 1. Januar 1940 geboren wurden,
3. Wehr- und Zivildienstleistende sowie
4. Bezieher von Arbeitslosengeld II.

Ausweitung des Arbeitnehmerentendengesetzes

Die Bundesregierung hat am 11. Mai 2005 die Ausweitung der bisher auf die Bauindustrie und die Seeschifffahrt beschränkten Bestimmungen des Arbeitnehmerentendengesetzes auf alle Branchen beschlossen. Der ►

- ▶ Bundestag hat den Gesetzesentwurf am 13. Mai 2005 in erster Lesung bereits beraten und eine Überweisung an den Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit beschlossen. Auf Grund der am 1. Juli 2005 gestellten Vertrauensfrage im Bundestag wurden die für den 30. Juni 2005 geplanten zweiten und dritten Lesungen verschoben. Ein Inkrafttreten vor den Neuwahlen am 18. September 2005 ist aus zeitlichen Gründen nicht mehr zu erwarten – insbesondere vor dem Hintergrund, dass es sich um ein zustimmungspflichtiges Gesetz handelt. CDU und CSU lehnen das Vorhaben ab und haben bereits angekündigt, den Gesetzesentwurf im Bundesrat zu stoppen.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz verpflichtet ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden, bestimmte hier zwingend geltende Arbeitsbedingungen einzuhalten. Dazu werden bislang bestimmte tarifliche Lohn- und Urlaubsregelungen staatlich für allgemeinverbindlich erklärt und damit auf zeitweise in Deutschland tätige Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen erstreckt. Zugleich werden dadurch tarifliche Mindestlöhne auf nicht-tarifgebundene Arbeitsverhältnisse erstreckt.

Dieser wirtschaftlich bedeutsame Teil des Gesetzes ist bislang auf den Baubereich und die Seeschifffahrtsassistenten beschränkt (§ 1 Abs. 1 und 2 AEntG). Andere Arbeitsbedingungen als Mindestentgelt und Urlaubsbedingungen, die ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag regelt, können jedoch nach geltender Gesetzeslage in jedem anderem Gewerbe auf der Grundlage des § 7 Abs. 2 AEntG (allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge) zwingende Wirkung entfalten. Mit der Novellierung des Gesetzes soll § 1 AEntG

auf alle Branchen des Arbeitslebens erweitert werden. Zugleich sollen die Vorschriften über die Kontrolle der Einhaltung der maßgeblichen Arbeitsbedingungen an den erweiterten Geltungsbereich angepasst werden.

Eine Erweiterung des Gesetzes auf alle Branchen bedarf zu seiner praktischen Wirksamkeit einer Flankierung durch die Tarifvertragsparteien. Nur dort, wo die Tarifvertragsparteien bundesweit flächendeckende Tarifvertragsstrukturen herstellen und auf Antrag aus den Reihen der Tarifvertragsparteien eine staatliche Allgemeinverbindlicherklärung dieses Tarifvertrages erfolgt bzw. eine entsprechende Mindestlohnverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erlassen wird, tritt künftig gemäß § 1 Abs. 1 S. 1 AEntG eine zwingende Wirkung ein, d.h. die Tarifnormen zu Mindestlohn und Erholungsurlaub finden auch auf grenzüberschreitende Entsendefälle nach Deutschland Anwendung.

Mit der anvisierten Neuregelung verfolgt die derzeitige Bundesregierung das Ziel, verstärkt auch außerhalb des Baugewerbes auftretende Lohn- oder Preisunterbietungen, gerade auch durch ausländische Unternehmen, zu verhindern. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass durch allgemeinverbindliche Mindestlöhne auch deutsche Unternehmen – insbesondere im mittelständischen Bereich – zu existenzgefährdenden Lohnerhöhungen gezwungen werden. Unerwünschte Auswirkungen sind zudem durch Standortverlagerungen auf Grund der in vielen Branchen nicht zu verkraftenden Lohnanhebungen denkbar. Durch die Festsetzung tariflicher Mindestlöhne würde sich das Lohngefälle zwischen deutschen und osteuropäischen Stand-

- ▶ orten ausweiten und Anreize schaffen, Arbeitsplätze in das kostengünstigere Ausland zu verlagern. Dies könnte dann kontraproduktiv bewirken, dass sich durch Standortverlagerungen die Arbeitslosigkeit – gerade auch in den vorrangig betroffenen Niedriglohnssektoren – vergrößern würde.

Es ist daher zu begrüßen, dass die Ausweitung des Anwendungsbereiches des AEntG auf alle Branchen in der vorliegenden Entwurfsfassung auf Grund der bevorstehenden Neuwahlen nicht mehr verabschiedet werden wird.

Teilzeit- und Befristungsgesetz

Auch die vom Bundestag bereits verabschiedeten Änderungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden durch die bevorstehenden Neuwahlen nicht zum Tragen kommen. Hier soll die Möglichkeit zur befristeten Einstellung von Arbeitnehmern ohne Sachgrund verbessert werden. Eine sachgrundlose Befristung bei einem Arbeitgeber, zu dem bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat, soll künftig nach einer zeitlichen Unterbrechung von zwei Jahren möglich sein (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG). Bisher ist die sachgrundlose Befristung nur dann möglich, wenn zu diesem Arbeitgeber noch nie ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG) – eine Regelung, die von den Vertretern der Wirtschaft stets kritisiert worden ist. Sinnvoll wäre es, die vorgesehene 2-Jahres-Frist auf 6 Monate zu verkürzen.

Die erleichterte sachgrundlose Befristungsmöglichkeit für Arbeitnehmer ab dem 52. Lebensjahr – Befristung ohne Sachgrund, sofern zu diesem Arbeitgeber zuvor kein un-

befristeter Arbeitsvertrag in engem sachlichen Zusammenhang bestanden hat – soll bis zum 31. Dezember 2007 (§ 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG) verlängert werden.

Der Zeitplan für die geplanten Gesetzesänderungen ist durch die Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat am 8. Juli 2005 in Frage gestellt. Auf Grund der vorgezogenen Neuwahlen im September ist ein Inkrafttreten in dieser Legislaturperiode nicht mehr zu erwarten.

Antidiskriminierungsgesetz – Anrufung des Vermittlungsausschusses

Das Antidiskriminierungsgesetz (ADG) war weiterhin Gegenstand lebhafter Diskussionen. Nicht zuletzt trägt die Tatsache dazu bei, dass trotz diverser Korrekturen nach der öffentlichen Anhörung im federführenden Bundestagsausschuss auch die korrigierte und durch den Bundestag in dritter Lesung am 17. Juni 2005 verabschiedete Gesetzesfassung die Vorgaben der europäischen Richtlinien weiterhin deutlich überschreitet. Die deutsche Umsetzung der Richtlinien würde damit zur Folge haben, dass die überwiegende Mehrheit der Bürger wegen irgendeines Minderheitenmerkmals besonders geschützt ist.

Der Arbeitgeberverband hat daher gemeinsam mit dem Bundesverband deutscher Banken führende Politiker nochmals auf die dringend notwendigen Änderungen im Antidiskriminierungsgesetz hingewiesen. Die Anrufung des Vermittlungsausschusses durch den Bundesrat am 8. Juli 2005 und die für den 18. September 2005 angesetzten Neuwahlen haben das In-Kraft-Treten des Gesetzes vorerst gestoppt. ▶

► Der Bundesrat hat in seinen Forderungskatalog an den Vermittlungsausschuss erfreulicherweise einen Großteil unserer Kritikpunkte aufgenommen. In seiner Vorlage erhebt der Bundesrat erneut seine Forderung, das vom Bundestag beschlossene Antidiskriminierungsgesetz im Vermittlungsverfahren im Sinne einer Beschränkung auf das europarechtlich zwingend Gebotene grundlegend zu überarbeiten. Unter anderem fordert er die Beschränkung des Anwendungsbereichs der Vorschriften zum allgemeinen Zivilrecht auf die Merkmale Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht, sowie die Klarstellung des Verhältnisses des Antidiskriminierungsgesetzes zum Kündigungsschutzgesetz (§ 2 Abs. 4 ADG).

Ein wesentlicher Punkt ist die Forderung nach einer Klarstellung der in § 12 ADG normierten Pflichten des Arbeitgebers. Danach ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen, insbesondere auch vorbeugende Maßnahmen, zu ergreifen. Nach Absatz 2 dieser Vorschrift soll der Arbeitgeber in geeigneter Weise, insbesondere durch Aus- und Fortbildungen, darauf hinwirken, dass Benachteiligungen unterbleiben. Allerdings gelten diese Schulungen nach § 12 Abs. 2 Satz 2 ADG dann nicht als Erfüllung der Pflichten nach Absatz 1, wenn der Arbeitgeber „weitere zumutbare und erforderliche Maßnahmen schuldhaft unterlassen“ hat. Durch diese Relativierung der nach Absatz 2 Satz 1 auferlegten Fortbildungspflicht bleibt für den Arbeitgeber unklar, welche Maßnahmen „erforderlich“ im Sinne des § 12 Absatz 1 ADG sind, um seine vorbeugenden Pflichten zur Verhinderung unzulässiger Be-

nachteiligungen zu erfüllen. Der Bundesrat kritisiert zu Recht, dass die mit dieser Unklarheit verbundene Rechtsunsicherheit nicht akzeptabel ist.

Des Weiteren fordert der Bundesrat die Einführung von Regelungen für die Bemessung von Schadenersatzansprüchen im Falle einer diskriminierenden Ablehnung einer Bewerbung (§ 15 ADG). Daneben müsse im Absatz 2 klargestellt werden, dass Schadenersatz wegen immaterieller Schäden dann nicht zu leisten ist, wenn der Arbeitgeber die Benachteiligung nicht zu vertreten habe. Bislang ist die Haftung für Schäden, die nicht Vermögensschäden sind, verschuldensunabhängig ausgestaltet. Die Haftung des Arbeitgebers bei der Anwendung benachteiligender kollektivrechtlicher Vereinbarungen sollte nach Ansicht des Bundesrates auf Fälle beschränkt werden, in denen die kollektivrechtliche Vereinbarung offensichtlich wegen Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot unwirksam ist.

Zutreffend fordert der Bundesrat ferner die ersatzlose Streichung des Klagerechts für Betriebsräte und Gewerkschaften (§ 17 Abs. 2 ADG). Der Schutz von Beschäftigten ist im deutschen Arbeitsrecht ausreichend gewährleistet. Die Verankerung eines entsprechenden Klagerechtes ist zudem europarechtlich nicht zwingend geboten.

Daran anknüpfend fordert der Bundesrat eine grundlegende Überarbeitung der Vorschrift zur Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände (§ 23 ADG). Neben der Zulassung von Antidiskriminierungsverbänden in gerichtlichen Verfahren als „Bevollmächtigte und Beistände Benachteiligter“ eröffnet das Gesetz den Betroffenen die ►

- ▶ Möglichkeit, auf Schadenersatz oder Entschädigung gerichtete Forderungen an Antidiskriminierungsverbände abzutreten. Diese Regelung ist europarechtlich nicht geboten. Sie birgt zugleich die Gefahr eines gewerbsmäßigen und öffentlichkeitswirksamen Vorgehens von Antidiskriminierungsverbänden, die dem Missbrauch Tür und Tor öffnet. Zu Recht fordert daher der Bundesrat, die Anforderungen, die an einen Antidiskriminierungsverband gestellt werden, über die Vorgaben des § 23 ADG hinaus genauer zu definieren und ein Anerkennungsverfahren durchzuführen.

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

Informiert der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht frühzeitig über dessen Verpflichtung, eigene Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung zu unternehmen sowie sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden (§ 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III), hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber keinen Schadenersatzanspruch. Dies hatte bereits das Arbeitsgericht Verden am 27. November 2004 festgestellt (3 Ca 1567/03). Diese Rechtsprechung wurde im Berichtszeitraum mit den Urteilen der Landesarbeitsgerichte Düsseldorf (Urteil vom 29.09.2004 - 12 Sa 1323/04 - rechtskräftig) und Hamm (Urteil vom 07.09.2004 - 19 Sa 1248/04 - nicht rechtskräftig) fortgeführt.

In beiden Fällen wurde der Arbeitnehmer bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses wegen Befristung bzw. Kündigung

vom Arbeitgeber nicht über die Pflicht zur frühzeitigen Meldung informiert. Die Agentur für Arbeit minderte das Arbeitslosengeld wegen verspäteter Meldung der Arbeitnehmer. Den Betrag der Minderung machten die Arbeitnehmer gegen die Arbeitgeber ohne Erfolg als Schadenersatz geltend. Für den Fall eines vom Arbeitgeber initiierten Aufhebungsvertrags meinen beide Gerichte jedoch übereinstimmend, könnte eine arbeitsvertragliche Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bestehen.

Zum Befristungsrecht hat das BAG seine Rechtsprechung fortgesetzt, dass eine wirksame Befristungsabrede nur dann vorliegt, wenn sie schriftlich vor Aufnahme der Tätigkeit vereinbart wurde. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt wurde mit einem Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ein mündlich befristeter Arbeitsvertrag für die Dauer von zwei Jahren geschlossen. Zehn Tage nach Aufnahme der Tätigkeit unterzeichneten die Parteien einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit einer Befristungsabrede, die zeitlich vor der Tätigkeitsaufnahme lag.

Das BAG hat die Unwirksamkeit der Befristungsabrede bestätigt. Die Schriftform sei nicht gewahrt, wenn die Parteien zunächst nur mündlich einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbarten und sie diesen Vertrag einschließlich der Befristungsabrede nach Antritt der Arbeit schriftlich niederlegten. Die nur mündlich vereinbarte Befristung sei mangels Schriftform nach § 125 Satz 1 BGB nichtig mit der Folge, dass ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die spätere schriftliche Niederlegung des Vertrags führe nicht zur Wirksamkeit der Befristung. ▶

► Gegenstand einer weiteren BAG Entscheidung war die Frage, ob eine Vielzahl von Abmahnungen deren Warnfunktion abschwächen könne mit der Folge, dass das Recht zur verhaltensbedingten Kündigung entfalle (Urteil vom 16. September 2004 - 2 AZR 406/03). Allein der Ausspruch wiederholter Abmahnungen ohne weitergehende rechtliche Konsequenzen entwerfe auch nach Auffassung des BAG nicht per se deren Warnfunktion. Der Arbeitnehmer müsse daher bei nachfolgenden Vertragsverletzungen grundsätzlich weiterhin mit einer Kündigung rechnen. Erheblich abgeschwächt werden könne die Warnfunktion einer Abmahnung jedoch dadurch, dass der Arbeitgeber bei ständigen neuen Pflichtverletzungen stets mit einer Kündigung drohe, ohne jemals arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen zu lassen.

Zu beachten sei hierbei allerdings die im Arbeitsleben verbreitete Praxis. Bei als leichter empfundenen Vertragsverstößen sei es üblich, einer Kündigung mehrere, in der Regel drei Abmahnungen vorausgehen zu lassen. In diesem Fall werde in der arbeitsrechtlichen Praxis die dritte Abmahnung nicht bereits als „entwertet“ angesehen. Dies sei insbesondere auch dann der Fall, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit weiterer Abmahnungen ausdrücklich hinweist und zudem die Intensität der Abmahnungen dadurch steigere, dass er auf die jeweils vorangehende Abmahnung Bezug nimmt.

Mit der Zulässigkeit einer Formulararbeitsvertragsklausel zum Widerruf übertariflicher Vertragsbestandteile hat sich das BAG in einem äußerst praxisrelevanten Urteil vom 12. Januar 2005 (5 AZR 364/04) be-

schäftigt. In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Fall widerrief der Arbeitgeber gegenüber sämtlichen Arbeitnehmern eine zugesagte übertarifliche Lohnzahlung unter Berufung auf die schlechte wirtschaftliche Situation. Dazu enthielt der Arbeitsvertrag vom 9. Juli 1998 die Formulierung, dass dem Unternehmen das Recht zustehe, „diese übertariflichen Lohnbestandteile jederzeit unbeschränkt zu widerrufen“.

Das BAG hat die konkrete Widerrufs-klausel aus Vertrauensschutzgründen für wirksam gehalten, für Neuverträge nach der Schuldrechtsreform jedoch die gegenteilige Position vertreten. Die formularmäßige Vereinbarung eines Rechts des Arbeitgebers, die versprochene Vergütung zu ändern oder von ihr abzuweichen, sei gemäß § 308 Nr. 4 BGB unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist.

Diese Regelung des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes gilt seit dem 1. Januar 2002. Auf Arbeitsverträge, die vor dem 1. Januar 2002 abgeschlossen wurden, ist sie seit dem 1. Januar 2003 anwendbar. Zwar entspreche der zur Entscheidung stehende Arbeitsvertrag diesen Mindestanforderungen nicht, da die Gründe für einen Widerruf nicht im Arbeitsvertrag enthalten sind. Die unwirksame Vertragsklausel entfalle jedoch nicht ersatzlos. Der Arbeitsvertrag sei vor Inkrafttreten der Schuldrechtsreform abgeschlossen worden (sog. Altfall). Bei Vertragsschluss hätten die Parteien die förmlichen Anforderungen des neugefassten § 308 Nr. 4 BGB nicht kennen können, eine Bindung an die vereinbarte übertarifliche Entgeltzu- ►

- ▶ sage ohne Widerrufsmöglichkeit wäre aus diesem Grund ein unverhältnismäßiger Eingriff in die Privatautonomie. Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung sei daher anzunehmen, dass die Parteien bei Kenntnis der nachträglich in Kraft getretenen gesetzlichen Anforderungen an die Widerrufsvereinbarung zumindest die bei Widerruf der Entgeltzulage geltend gemachten wirtschaftlichen Gründe in die Vertragsklausel aufgenommen hätten.

Bei Neuverträgen (Abschluss nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform) sei die Vereinbarung eines Widerrufsrechts dem Arbeitnehmer jedenfalls dann zumutbar und wirksam i.S.d. § 308 Nr. 4 BGB, wenn ihm die tarifliche oder mindestens die übliche Vergütung verbleibe und der Schutz gegenüber Änderungskündigungen nicht umgangen werde. Dies setze jedoch voraus, dass der Widerruf höchstens 25 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung erfasse und darüber hinaus aus Gründen (z.B. wirtschaftliche Gründe, Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers) erfolge, die in der arbeitsvertraglichen Widerrufsklausel festgelegt sind.

Tarifrecht

Das BAG hat klargestellt, dass bei einem Betriebsübergang automatisch ein Wechsel auf den beim Erwerber einschlägigen Tarifvertrag stattfindet, wenn dieser ebenfalls von einer der in ver.di aufgegangenen Einzelgewerkschaften abgeschlossen wurde und der Arbeitnehmer jeweils Mitglied dieser Einzelgewerkschaften war (BAG, Urteil vom 11.5.2005 – 4 AZR 315/04). Das beidseitig tarifgebundene Arbeitsverhältnis unterlag den Tarifverträgen für die Druckindustrie und

ging durch rechtsgeschäftlichen Betriebsteilübergang gemäß § 613a BGB auf den Erwerber über. Der Erwerber war kraft Verbandsmitgliedschaft an die Speditionstarifverträge gebunden, die mit der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossen worden waren. Seit dem Zusammenschluss u.a. der IG Medien und ÖTV zu ver.di Mitte 2001 rechnete der Erwerber das Arbeitsverhältnis nicht mehr auf der Grundlage der Tarifverträge für die Druckindustrie, sondern nach dem Speditionstarifvertrag ab – zu Recht.

Die mit der Klage geltend gemachte Differenz zwischen ursprünglichem Gehalt nach dem Drucktarifvertrag und aktuellem Gehalt nach dem Speditionstarifvertrag hat das BAG abgewiesen. Seit Gründung der Gewerkschaft ver.di Mitte 2001 sei der Kläger als deren Mitglied an die Speditionstarifverträge gebunden. Mit der Errichtung der Gewerkschaft ver.di seien die vormaligen Gewerkschaften IG Medien und ÖTV untergegangen. Tarifvertragspartei der von der Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge sei nun die Gewerkschaft ver.di. Sie vermittele für ihre Mitglieder die Tarifgebundenheit an die von der früheren Gewerkschaft ÖTV abgeschlossenen Tarifverträge. Damit bestehe seit dem Zusammenschluss zu ver.di die von § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB vorausgesetzte Tarifgebundenheit beider Parteien an die Speditionstarifverträge. Die Ablösung der bisher nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB weitergeltenden Tarifverträge der Druckindustrie nach dieser Vorschrift finde auch bei einer nach dem Betriebsübergang erstmals begründeten beiderseitigen Tarifgebundenheit an die „neuen“ Tarifverträge statt. ▶

► In einer weiteren Entscheidung zum Tarifrecht hat das BAG die Gewerkschaftseigenschaft der Unabhängigen Flugbegleiter Organisation (UFO) bejaht und ihr die Fähigkeit zu Tarifabschlüssen zuerkannt. Sie erfülle alle nach der Rechtsprechung erforderlichen Voraussetzungen einer Koalition i.S.d. Art. 9 Abs. 3 GG. Die UFO habe sich als satzungsgemäße Aufgabe die Wahrnehmung der Interessen ihrer Mitglieder gesetzt und sei willens, Tarifverträge abzuschließen. Sie sei zudem frei gebildet, gegnerfrei, auf überbetrieblicher Grundlage organisiert, strukturell unabhängig und erkenne das geltende Tarifrecht an. Obwohl es sich um eine relativ kleine Organisation handele, sei sie hinreichend mächtig, um Druck auf die Arbeitgeberseite auszuüben. Dies ergebe sich schon daraus, dass bei ihr mindestens 32 Prozent der ca. 20.000 Flugbegleiter organisiert sind. Diese seien im Falle eines Streiks kurzfristig nur schwer ersetzbar.

Betriebsverfassungsrecht

Ordentlich gekündigte Arbeitnehmer, die nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht weiterbeschäftigt werden, sind nicht nach § 7 Satz 1 BetrVG bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt, obwohl der Ausgang ihres Kündigungsschutzprozesses noch offen ist. Dies hat das BAG in einem Fall entschieden, in dem in einem Betrieb Arbeitnehmer als Mitglieder und Ersatzmitglieder gewählt wurden, deren Arbeitsverhältnisse die Arbeitgeberin vor der Wahl gekündigt hatte. Die Arbeitgeberin hatte deshalb die Wahl angefochten.

Das BAG hat zwar die Wahlberechtigung gekündigter Arbeitnehmer mit dem Hinweis darauf abgelehnt, dass es an ihrer tat-

sächlichen Eingliederung in die betriebliche Organisation des Arbeitgebers fehle. Allerdings sollen sie nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG für den Betriebsrat wählbar bleiben. Es kommt damit zu einer bisher nicht gekannten Rechtswirkung der Kündigungsschutzklage. Die Betriebsratswahl war daher im zu entscheidenden Fall wirksam. Bei der Wahl wurde nicht gegen wesentliche Vorschriften über die Wählbarkeit verstoßen (§ 19 Abs. 1 BetrVG). Die gekündigten Arbeitnehmer waren wählbar, obwohl sie nicht weiterbeschäftigt wurden.

Der kollektive Widerspruch gegen einen rechtsgeschäftlichen Betriebsübergang nach § 613 a BGB ist nach einer Entscheidung des BAG vom 30. September 2004 (8 AZR 462/03) grundsätzlich zulässig, es sei denn, die gemeinschaftliche Rechtsausübung verfolge nur den Zweck, den Betriebsübergang an sich zu verhindern.

Nach § 613a Abs. 6 BGB kann ein Arbeitnehmer dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf Grund eines Betriebsübergangs schriftlich widersprechen. Ein sachlicher Grund ist für die Ausübung des Widerspruchs nicht erforderlich. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn eine Mehrheit von einem Teilbetriebsübergang betroffener Arbeitnehmer gleichzeitig und mit gleich lautenden Schreiben widerspricht. Das Widerspruchsrecht unterliegt jedoch den allgemeinen Schranken der Rechtsordnung und somit der Kontrolle des Rechtsmissbrauchs gemäß § 242 BGB. In diesem Zusammenhang kann es auf die Zweckrichtung oder Zielsetzung des Widerspruchs ankommen. Dient der kollektive Widerspruch lediglich als Mittel zur Vermeidung des Arbeitgeberwechsels, ist er unwirksam. ►

► Sozialrecht

Nach einem aktuellen Urteil des BSG ist den Beiträgen zur Krankenversicherung während der Freistellungsphase der Altersteilzeit der verminderte Beitragssatz nach § 243 Abs. 1 SGB V zugrunde zu legen (Urteil vom 25.8.2004 - B 12 KR 22/02 R). Denn Alterszeitler in der Freistellungsphase, die eine Arbeitsleistung weder schulden noch tatsächlich erbringen, können in dieser Zeit wegen der Ruhensregelung in § 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V einen realisierbaren Anspruch auf Krankengeld nicht erwerben. Die gesetzliche Krankenkasse treffe in dieser Freistellungsphase daher kein größeres Leistungsrisiko als bei Versicherten, die von vorne herein aus der Krankengeldversicherung ausgeschlossen sind.

Offengelassen hat das BSG hingegen die Frage, ob diese Rechtsprechung auf andere Freistellungsphasen, beispielsweise für Beiträge während der Entnahmephase eines Langzeitkontos, Anwendung findet. Eine einheitliche Beitragsermäßigung für Freistellungsphasen wäre konsequent.

Das BSG hat sich zudem mit der Erstattung des Arbeitslosengeldes nach § 147 a SGB III bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern beschäftigt. Der Erstattungsanspruch gegen den Arbeitgeber nach § 147 a Abs. 1 SGB III entstehe auch dann, wenn die Kündigungsfrist nach Ausspruch einer Kündigung seitens eines Arbeitnehmers ab 55 Jahren einvernehmlich verkürzt wird (Urteil vom 27.1.2005, B 7a/7 AL 32/04).

Die am 1. März 1944 geborene, schwerkranke Arbeitnehmerin war seit März 1977 bei dem Arbeitgeber beschäftigt. Sie bat mit

Schreiben vom 24. Juni 1999 um Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses zum 1. September 1999 anlässlich eines geplanten Umzugs zum Wohnort ihres Ehemannes. Der Arbeitgeber erklärte sich mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und dem vorgeschlagenen Beendigungstermin einverstanden. Die Arbeitnehmerin erhielt keine Abfindung oder ähnliche Leistungen. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber war tarifvertraglich zeitlich unbegrenzt ausgeschlossen. Die Arbeitnehmerin erklärte gegenüber der Agentur für Arbeit, das Arbeitsverhältnis sei durch Aufhebungsvertrag beendet worden. Nachdem die Arbeitnehmerin Arbeitslosengeld bezogen hatte, verlangte die Bundesagentur die Erstattung des Arbeitslosengeldes gemäß § 147 a SGB III - mit Erfolg.

Entgegen den Vorinstanzen hat das BSG eine erweiternde Auslegung des Ausnahmetatbestandes des § 147a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III dergestalt, dass die Erstattungspflicht entfalle, wenn der Arbeitnehmer ohne Abfindung durch eigene Kündigung ausscheide, abgelehnt. Nach Auffassung des BSG schließe jeder ursächliche Beitrag des Arbeitgebers zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Ausnahmetatbestand der Eigenkündigung i.S.d. § 147a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 SGB III aus. Darunter falle auch ein auf Wunsch des Arbeitslosen geschlossener Aufhebungsvertrag. Aus der vorgezogenen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 1. September ergebe sich eine wesentliche Verantwortung des Arbeitgebers für die Arbeitslosigkeit seiner Arbeitnehmerin. Diese Auslegung entspreche auch der ständigen Rechtsprechung des BSG zur Vorgängervorschrift des § 128 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und 4 AFG. ►

► Europarecht

Verfassung derzeit politisch gescheitert

Seit Ende Mai 2005 ist die dringend erforderliche Strukturreform der EU - auch zu mehr Demokratie in der Rechtssetzung - durch die Ablehnung der Europäischen Verfassung in Frankreich und den Niederlanden sowie der Absage des Referendums in Großbritannien vorerst auf Eis gelegt. Dabei war es ein langer Weg von der Einsetzung eines Konvents für die Zukunft Europas im Dezember 2001 in Laeken bis zur Einigung der Staats- und Regierungschefs über die Verfassung am 18. Juni 2004 und deren Unterschrift in Rom im Oktober 2004.

Nach dem Beitritt von 10 neuen Mitgliedsstaaten zum 1. Mai 2004 gönnt sich Europa offiziell nur eine Pause bei der Ratifizierung der Verfassung bis Ende 2007. Deren Scheitern in denjenigen Kernländern der EU, wo es zu Volksabstimmungen kam, zeigt den Misserfolg des Versuchs, einer Mehrheit der Bürger die unbestreitbaren Vorteile der europäischen Einigung zu vermitteln und konkret erlebbar zu machen. Die von Brüssel ausgehenden Aktivitäten wirken sich inzwischen für über 450 Millionen Menschen aus. Ihre direkte Einflussmöglichkeit auf die Rechtssetzung bleibt sehr begrenzt, wenn auch der Einfluss des im Juni 2004 neu gewählten Parlaments auf das im November 2004 erneuerte Kommissions-Team auf eine in Zukunft bedeutendere Rolle des Parlaments hinweisen könnte.

Arbeitszeitrichtlinie

Die gegenwärtig stattfindenden Regelungsvorhaben zeigen jedoch, dass die Einschaltung

des Parlaments auch im Bereich der Arbeitsbeziehungen keineswegs eine Garantie für eine Verbesserung der Kommissionsvorschläge ist. So hat die Kommission insbesondere bei der Bewertung des Parlamentsvorschlages zu dem von der Kommission vorgelegten Entwurf der Arbeitszeitrichtlinie zu Recht nur einige der vom Europäischen Parlament geforderten Änderungen der Arbeitszeitrichtlinie aufgegriffen.

Entgegen der Forderung des Europäischen Parlaments hält die Kommission ihren Vorschlag aufrecht, dass inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes nicht als Arbeitszeiten angesehen werden sollen. An die Stelle der bisherigen Aufteilung in Arbeitszeit und Ruhezeit soll nach dem Richtlinienvorschlag eine Dreiteilung in Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst und Ruhezeit treten. Der Standardbezugszeitraum zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von vier Monaten soll gestrichen werden und durch Tarifvertrag, Sozialpartnervereinbarung oder Rechts- bzw. Verwaltungsvorschriften ein Bezugszeitraum von bis zu 12 Monaten geregelt werden können. Die Möglichkeiten zur Abweichung von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit sollen zunächst nur für drei Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist der neuen Arbeitszeitrichtlinie in den Mitgliedstaaten bestehen bleiben. Eine Verlängerung nach Ablauf des 3-Jahres-Zeitraumes muss bei der Kommission beantragt werden. Auch die für unsere Branche relevante Abweichungsmöglichkeit für leitende Angestellte soll nach Ansicht der Kommission erhalten bleiben.

Trotz dieser positiven Ansätze darf jedoch nicht übersehen werden, dass die Kommission in ihrer weder parlamentarisch ►

- ▶ noch öffentlich adäquat kontrollierten Nische gerade im Bereich der Arbeitsbedingungen, wo der EU-Vertrag ihr nur sehr eingeschränkte Kompetenzen überträgt, weiter ihre äußert proaktive Linie beibehält. Dies wird auch nicht dadurch legitimiert, dass die Staats- und Regierungschefs bei ihren Treffen immer neue Politikbereiche als Vorgabe auf die Kommission übertragen. Denn juristische Grenze bildet der – von nationalen Parlamenten ratifizierte – EU-Vertrag.

Gleichbehandlungsrichtlinie

Es ist zu hoffen, dass die von der Wirtschaft bekämpfte Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte ebenso unterbleibt wie jegliche Verschärfung der Regelungen bei der Neuformulierung der Gleichbehandlungsrichtlinien.

Gerade dort hat der Frauenausschuss des Parlaments im Mai 2005 viele Änderungen gefordert, insbesondere auch umfangreiche Berichtspflichten für Arbeitgeber (einschließlich der Erstellung von Lohnstatistiken) und die Einführung von Einheitstarifen für beide Geschlechter (sog. Unisexstarife) in der betrieblichen Altersversorgung.

Umstrukturierung und Beschäftigung

In der Kommissionsmitteilung „Umstrukturierung und Beschäftigung“ (KOM (2005) 120) leitet die Kommission eine neue Ära der Einmischung in die wirtschaftliche Betätigung durch Beobachtungsstellen ein. Nun soll die Europäische Beobachtungsstelle für Wandel in Dublin quantitative und qualitative Analysewerkzeuge entwickeln und mit deren Hilfe Umstrukturierungen kontrollierend begleiten. Was genau mit „kontrollierend be-

gleiten“ gemeint ist, bleibt ein Rätsel, zumal die Kommission die Notwendigkeit schneller Reaktionen der Teilnehmer am Wirtschaftsleben selbst anerkennt. Da die Kommission selbst keine Rechte hat, außerhalb wettbewerbsrechtlicher Fragen in Umstrukturierungsprozesse einzugreifen, bleibt die „Autorisierung“ der Beobachtungsstelle inhaltlich wohl ohne große Auswirkungen. Dies gilt ganz besonders, nachdem die Kommission selbst davon ausgeht, dass Umstrukturierungen nicht auf Krisen beschränkt sind, sondern einen kontinuierlichen Prozess darstellen.

Massenentlassungsentscheidung des EuGH

Für eine aus der Sicht der Arbeitgeber unklare Situation im Verfahren bei Massenentlassungen hat eine Entscheidung des EuGH gesorgt. Nach einem Vorlagebeschluss des Arbeitsgerichts Berlin hat er in der sog. „Massenentlassungsentscheidung“ (EuGH vom 27. Januar 2005 – C-188/03, BB 2005, 331) klargestellt, dass nach der europäischen Massenentlassungsrichtlinie sowohl das Verfahren zur Konsultation der Arbeitnehmervertreter als auch das Anzeigeverfahren gegenüber der zuständigen Behörde vor Ausspruch der Kündigungserklärung abgeschlossen sein müssen. Unter dem Begriff der „Entlassung“ sei die Kündigungserklärung zu verstehen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG bedeutet hingegen „Entlassung“ im Sinne der §§ 17, 18 KSchG die tatsächliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, mit der Folge, dass Konsultations- und Anzeigeverfahren regelmäßig erst nach Ausspruch der Kündigung durchgeführt wurden. ▶

- ▶ Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht führe nach Ansicht des EuGH zur Unwirksamkeit der Kündigung, der einzelne Arbeitnehmer könne dies im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses geltend machen.

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG hingegen bewirkt ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Anzeigepflicht nach § 17 KSchG nicht die Unwirksamkeit der Kündigung an sich, sondern führe lediglich zum Eintritt einer Entlassungssperre (vgl. BAG vom 24.10.1996, - 2 AZR 895/95; 13.4.2000 - 2 AZR 215/99; 18.9.2003 - 2 AZR 79/02). Der Massenentlassungsschutz in den §§ 17, 18 KSchG beruht nach Ansicht des BAG auf arbeitsmarktpolitischen Erwägungen und biete dem einzelnen Arbeitnehmer keinen individualrechtlichen Schutz gegen seine Kündigung.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat in einer Verwaltungsweisung eine Vertrauensschutzregelung für die Fälle getroffen, in denen kumulativ die Kündigung vor dem 27. Januar 2005 erklärt wurde, die Anzeige an die Agentur für Arbeit nach Kündigungsausspruch erstattet worden ist und eine Entscheidung der Agentur für Arbeit noch nicht getroffen wurde. Zumindest in diesen Fällen soll nach Weisung der BA nach der vor dem 27. Januar 2005 geltenden Auslegungspraxis entschieden werden, so dass eine nach Ausspruch der Kündigung erstattete Massenentlassungsanzeige - und damit die Entlassung entsprechend den Fristen des § 18 Abs. 1 und 2 KSchG - wirksam ist.

Ob jedoch die §§ 17 ff. KSchG im Sinne der Rechtsprechung des EuGH zukünftig richtlinienkonform ausgelegt werden können und damit unter dem Begriff der „Entlassung“ die Kündigungserklärung zu verste-

hen ist, ist umstritten. Gegen eine richtlinienkonforme Auslegung der §§ 17, 18 KSchG spricht zum einen der Wortlaut des Gesetzestextes. Im Gegensatz zu den §§ 1-16 KSchG, in denen der Gesetzgeber im Zusammenhang mit der Wirksamkeit einer Kündigungserklärung konsequent den Begriff der „Kündigung“ verwendet, hat er in den Vorschriften zum Massenentlassungsverfahren den Begriff der „Entlassung“ normiert und damit bewusst an die tatsächliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses angeknüpft. Selbst wenn umgangssprachlich unter „Entlassung“ auch die Kündigung an sich zu verstehen sein kann, wird dieser Begriff im juristischen Sprachgebrauch nicht als Synonym für die Kündigungserklärung verwandt.

Auch die Systematik der Massenentlassungsvorschriften steht einer Auslegung des KSchG im Sinne des EuGH-Urteils entgegen. § 18 Abs. 1 KSchG lässt Entlassungen grundsätzlich erst nach Ablauf eines Monats nach Eingang der Massenentlassungsanzeige wirksam werden. § 18 Abs. 4 KSchG verlangt die Durchführung der Entlassungen innerhalb von 90 Tagen nach Vorliegen der Zustimmung der Agentur für Arbeit. Diese Formulierungen legen nahe, dass mit dem Begriff der Entlassung das tatsächliche Ausscheiden aus dem Beschäftigtenverhältnis und nicht bereits der Ausspruch der Kündigungserklärung gemeint ist (gegen eine richtlinienkonforme Auslegungsmöglichkeit auch ArbG Krefeld v. 14.4.2005 - 1 Ca 3731/04 und ArbG Lörrach v. 24.3.2005 - 2 Ca 496/04).

Einige Arbeitsgerichte befürworten in ersten Stellungnahmen jedoch eine richtlinienkonforme Auslegung der §§ 17, 18 KSchG und damit im Ergebnis eine unmittel-

- ▶ bare Anwendung der EuGH-Rechtsprechung (vgl. Arbeitsgericht Bochum v. 17.3.2005 - 3 Ca 307/04; Arbeitsgericht Berlin v. 1.3.2005 - 36 Ca 19726/02).

Erstmalig nach dem Urteil des EuGH hat sich nunmehr auch das BAG mit der Problematik der richtlinienkonformen Auslegung der §§ 17, 18 KSchG in einem Massenentlassungsverfahren befasst (BAG, Urteil vom 24.2.2005 - 2 AZR 207/04). Das BAG stellte klar, dass gemäß der ständigen Rechtsprechung des zweiten Senats für die Anzeigepflicht nicht die Beschäftigungszahl im Zeitpunkt des Kündigungsausspruchs, sondern in dem der tatsächlichen Vollziehung der Entlassung maßgebend ist. Die Regelungen der §§ 17, 18 KSchG dienen in erster Linie arbeitsmarktpolitischen Zwecken. Die Anzeigepflicht knüpfe an das tatsächliche Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und nicht an die Kündigungserklärung an. Indem der zweite Senat in einem Nebensatz ausführt, "selbst wenn man unter Entlassung im Sinne von § 17 KSchG entgegen der Rechtsprechung des Senats nicht die tatsächliche Beendigung der Beschäftigung, sondern den Ausspruch von Kündigungen verstünde...", verdeutlicht er, dass er an der bisherigen Rechtsprechung des BAG zu dem Begriff der „Entlassung“ festhält und eine richtlinienkonforme Auslegung nicht möglich sei.

Die Agenturen für Arbeit richten sich mittlerweile nach den Vorgaben der EuGH-Entscheidung und verlangen in künftigen Massenentlassungsverfahren eine Anzeige vor Ausspruch der Kündigung. Gleichwohl bleibt für die betroffenen Unternehmen die Rechtsunsicherheit, ob das Anzeigeverfahren vor Ausspruch der Kündigung (richtlinienkon-

forme Auslegung möglich) oder nach Kündigung aber vor der tatsächlichen Beendigung (richtlinienkonforme Auslegung nicht möglich) erfolgen muss. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt sich, bei Massenentlassungsverfahren bis zu einer möglichen Änderung des KSchG weiterhin zweigleisig zu verfahren: Die Anzeige sollte danach sowohl vor dem Ausspruch der Kündigung wie auch vor der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erstattet werden.

Sektoraler sozialer Dialog

Aktuelle Situation

Die Arbeitgeber haben auf der Europäischen Ebene mit ihrem Verständnis des Sozialen Dialoges eine wichtige Funktion zur Eindämmung der Brüsseler Regelungsneigung übernommen. Denn das berechtigte Anliegen, auf nationaler Ebene für Bürokratieabbau zu kämpfen, bliebe auf halbem Wege stehen, wenn nicht zugleich neue Bürokratie aus Brüssel effizient verhindert würde. ▶

EU-Recht in Zahlen

- 20.000 EU-Beamte arbeiten in Brüssel.
- 80.000 Seiten umfasst das europäische Regelwerk.
- 3.000 Arbeitsgruppen debattieren ständig über Empfehlungen, Entwürfen und Richtlinien.
- 99 Vertragsverletzungsverfahren laufen derzeit gegen Deutschland, weil EU-Recht zu langsam umgesetzt wird.
- 80 Prozent der deutschen Gesetze und Verordnungen haben ihren Ursprung in der EU (über 23.000 Gesetze haben seit 1998 den deutschen Bundestag passiert)

Quelle: Focus 21/2005

► **Sektoraler Dialog zu CSR**

Am 23. Mai 2005 wurde von den Sozialpartnern im Bankgewerbe eine gemeinsame Erklärung zu CSR (Corporate Social Responsibility) unterzeichnet.

Dieses Projekt ist vor 2 Jahren in Abstimmung mit der EBF (European Banking Federation) in den sektoralen Dialog aufgenommen worden. Dabei wurde bereits bei Beginn der Gespräche durch die Eingrenzung auf die arbeitsbeziehungsrelevanten Themen (Ausbildung, Fortbildung und Personalentwicklung - Kernarbeitsbedingungen - Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Interne Kommunikation - Chancengleichheit) das zentrale Anliegen der Arbeitgeber erreicht, die Behandlung allgemeiner politischer Themen aus dem Sozialen Dialog fernzuhalten (Abgrenzung von Sozialem und Zivilem Dialog).

Um die CSR-Praxis möglichst genau abzubilden, haben die Sozialpartner private Banken, genossenschaftliche Institute sowie Sparkassen nach einschlägigen Aktivitäten der Unternehmen befragt. Auf Basis dieser Antworten ist sodann eine (nicht

bindende) Gemeinsame Erklärung erarbeitet worden, die aus deutscher Sicht den gesetzlichen Standard des deutschen Arbeitsrechts abbildet.

Insbesondere gehen die Sozialpartner ausdrücklich davon aus, dass die volle Souveränität der einzelnen Unternehmen bei Entscheidungen zu CSR-Fragen nicht eingeschränkt ist.

Dies ist vor dem Hintergrund der aktuellen Kommissionsaktivitäten (Grünbuch, Multi-Stakeholder-Forum unter Beteiligung von Kommission, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Verbraucherverbänden) von besonderer Bedeutung. Für die nahe Zukunft ist eine sog. „Kommunikation“ zu CSR angekündigt, in der die Kommission aller Voraussicht nach den Versuch weiterverfolgen wird, ein eigenes allgemeines Rahmenwerk für CSR zu schaffen und die einzelnen Aktivitäten auf Transparenz und Glaubwürdigkeit (sog. credibility) zu prüfen.

Es ist damit zu rechnen, dass sie dazu bestimmte Aktivitäten benennt, die diesen Kriterien entsprechen - was dann im Umkehrschluss die Möglichkeit der Unter- ►

nehmen einschränken würde, andere Schwerpunkte zu wählen. Der Inhalt der Gemeinsamen Erklärung des Sektoralen Dialogs werden wir in diesem Fall als den aus Europäischer Sicht für unsere Branche allein maßgeblichen Rahmen für CSR anerkennen und gegenüber der Kommission die Erwartung verdeutlichen, dass dies auch respektiert wird, zumal die Kommission am Zustandekommen der Erklärung mitgewirkt hat .

Sektoraler Dialog zur Demographie

Als Folgeprojekt wird sich der Sektorale Dialog mit Fragen der Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Unternehmen beschäftigen. Hierzu haben die Arbeiten an der Erstellung eines Fragebogens begonnen. Es ist zu erwarten, dass es nach Auswertung der Fragebögen eine Konferenz der Sozialpartner zu diesem Thema geben wird, in der Praxisbeispiele aus unserem Sektor vorgestellt werden. Im Anschluss daran werden die Sozialpartner darüber zu entscheiden haben, ob die Ergebnisse branchenweit generalisierbar sind und Grundlage einer Gemeinsamen Erklärung bilden können.

Zusammenarbeit mit der vbo/vbb

Auch im Berichtszeitraum hat der Verband zusammen mit der Vereinigung für Bankbetriebsorganisation (vbo) und der Vereinigung für Bankberufsbildung (vbb) diverse Schulungen durchgeführt. Hierzu gehörten Seminare zu aktuellen arbeitsrechtlichen Änderungen, zum Arbeitsrecht im Bankgewerbe sowie zur Variabilisierung der Tarifvergütung.

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes tagte im Berichtszeitraum am 22. November 2004 sowie am 18. März und 18. Juli 2005.

Der Ausschuss hatte sich insbesondere mit den Gesetzesänderungen im Zuge von Hartz IV und des SGB IX sowie mit dem Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes zu beschäftigen. Aus dem Bereich der Rechtsprechung standen u.a. das Urteil des EuGH zur Massenentlassung und die Auswirkungen auf laufende und zukünftige Massenentlassungsverfahren im Vordergrund. Wiederholt war Gegenstand der Ausschusssitzungen der Sektorale Soziale Dialog auf europäischer Ebene, insbesondere zum Thema CSR.

AUSBILDUNGSSITUATION

Trotz der anhaltenden Wachstumsschwäche der deutschen Wirtschaft und gleichzeitig höheren Bewerberzahlen konnte Ende 2004 mit Blick auf die letztlich abgeschlossenen Ausbildungsverträge ein insgesamt positives Fazit gezogen werden. Die Zahl der in Deutschland abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg gegenüber dem Vorjahr um 4 Prozent.

Auch im privaten Bankgewerbe konnte - trotz weiter rückläufiger Gesamtbeschäftigung - die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um knapp 4 Prozent erhöht werden. Der tarifliche Ausbildungspakt für die Jahre 2004/05 wurde damit bereits im ersten Jahr übererfüllt.

Gesamtwirtschaft

Die Ausbildungssituation in Deutschland war - wie schon in den Vorjahren - auch im Jahr 2004 angespannt.

Am 30. September 2004 stand den amtlich gemeldeten 617.556 Bewerbern (im Vergleich zu 2003: + 4,2 Prozent) ein Gesamtangebot an Ausbildungsplätzen von 586.374 (im Vergleich zu 2003: + 2,8 Prozent) gegenüber. Rein rechnerisch ergab sich damit zum Stichtag eine „Lehrstellenlücke“ von ca. 31.000 unversorgten Ausbildungsbewerbern, die gegenüber 2003 erheblich angewachsen war: Auf 100 Bewerber kamen 95 Ausbildungsplätze. Die Angebot- und Nachfragerelation sank damit erneut ab (2003: 96,6).

Dennoch war insgesamt ein positiver Trend bei der Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse erkennbar: Denn die Anzahl der am 30. September 2004 abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg im Vergleich zum Vorjahr um knapp 3 Prozent. Damit wurde bei den Neueinstellungen erstmals seit dem Jahr 1999 wieder ein Zuwachs erreicht. Besonders deutlich war der Anstieg der betrieblichen Ausbildungsplätze. Nach den Berechnungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung lag deren Zahl bei ca. 520.000. Damit wurde in diesem Bereich ein Zuwachs von 22.500 Ausbildungsplätzen oder knapp 4,5 Prozent erreicht. Diese Zahlen belegen nachdrücklich das große Engagement der Betriebe bei der Berufsausbildung und verdeutlichen den Erfolg des am 16. Juni 2004 auf ▶

- ▶ Initiative der Wirtschaftsverbände geschlossenen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Im Gegensatz dazu nahm die Anzahl der öffentlich geförderten Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September um 12 Prozent ab.

Auch nach dem Einstellungsstichtag hielten die Anstrengungen zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen an. So konnte sowohl die rechnerische Lehrstellenlücke als auch die Zahl der noch nicht vermittelten Jugendlichen von September 2004 bis zum Jahresende um ca. zwei Drittel vermindert werden. Im Dezember standen ca. 15.000 Ausbildungsplatzbewerber rund 4.200 offenen Ausbildungsstellen und 24.300 Plätzen zur Vermittlung von Einstiegsqualifikationen gegenüber. Im Vergleich zum Vorjahr blieben gut 8 Prozent weniger Bewerber ohne Ausbildungsplatz, obwohl die Gesamtnachfrage nach Ausbildungsstellen erheblich angestiegen war. Angesichts der großen Zahl der nicht wahrgenommenen Angebote zur Einstiegsqualifikation soll diese Form des Berufseinstiegs künftig bekannter gemacht werden, um so seine Brückenfunktion besser zu nutzen und es Bewerbern zu ermöglichen, in eine betriebliche Berufsausbildung einmünden zu können.

Trotz dieser insgesamt positiven Tendenzen zeichnet sich auch im Jahr 2005 eine angespannte Situation auf dem Ausbildungsmarkt ab, die weiterhin ein intensives Engagement der Arbeitgeber notwendig macht. Nach den Zahlen des DIHK stieg die Anzahl der bereits abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr zwar um 1,4 Prozent an (Stand Mai 2005), die rechnerische Lehrstellenlücke der Bundesagentur blieb aber nahezu unverändert.

Nach den Prognosen des Institutes der deutschen Wirtschaft (IW) wird die Zahl der in diesem Jahr angebotenen betrieblichen Ausbildungsplätze leicht auf ca. 513.000 abnehmen (- 1,1 Prozent). Sie wird damit jedoch noch immer deutlich über dem Angebot des Jahres 2003 liegen. Die Ursachen für den prognostizierten leichten Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes liegen nur zum Teil im besonders starken Engagement der Betriebe im Jahr 2004.

Auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist 2005 gesunken. So wird nach der IW-Prognose die Anzahl der Lehrstellenbewerber in diesem Jahr um 1,7 Prozent und damit stärker als das Lehrstellenangebot zurückgehen.

Das IW hat auch Veränderungen in der Struktur des Ausbildungsplatzangebotes festgestellt. Bei den klassischen dualen Ausbildungsberufen wird ein leichter Rückgang von 2,2 Prozent prognostiziert, während für die dualen Studiengänge ein erheblicher Anstieg von 13,6 Prozent vorhergesagt wird. Damit ist ein deutlicher Trend zu höher qualifizierten Ausbildungsgängen erkennbar.

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Nachdem Mitte 2004 - überlagert von der damals noch anhaltenden Diskussion um eine Ausbildungsplatzabgabe - der erste Entwurf eines Berufsbildungsreformgesetzes zur Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vorgelegt wurde, trat zum 1. April 2005 das neue Berufsbildungsgesetz in Kraft. ▶

► Der Gesetzgeber hatte in seinen Eckwerten zur Berufsbildungsreform das Ziel formuliert, dass durch die Gesetzesnovelle Ausbildungsplätze geschaffen und vor allem auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden solle. Bei gleich bleibender Qualität sollte neben dem Ausbau von Flexibilität die Vorteile des dualen Systems erhalten bleiben und die Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Bildungswegen ermöglicht werden. Aus Arbeitgebersicht sollten vor allem die betrieblichen Gestaltungsspielräume erhöht werden, um so bestehenden Ausbildungshemmnissen entgegenzuwirken. Dabei wurde auch darauf hingewiesen, dass die entscheidenden Ausbildungshemmnisse - die unverändert schwierige wirtschaftliche Lage vieler Betriebe und die fehlende Ausbildungsreife vieler Schulabgänger - nicht durch eine Reform des Berufsbildungsgesetzes gelöst werden können.

Im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens konnten die Verbände erreichen, dass die unkontrollierte Zulassung von vollzeitschulischen Ausbildungsgängen zur Kammerprüfung abgeschwächt wurde. Zudem

konnte die Einrichtung bürokratieträchtiger regionaler Berufsbildungskonferenzen verhindert werden.

Insgesamt fällt die Bilanz zur Gesetzesänderung gemischt aus. Die Änderungen werden nur geringfügige Auswirkungen auf die betriebliche Ausbildung haben. So muss festgestellt werden, dass die Chance ver säumt wurde, die Rahmenbedingungen für die betriebliche Berufsausbildung zu öffnen und damit zu verbessern. Nicht berücksichtigt wurde im Gesetzgebungsverfahren darüber hinaus auch die Forderung der Verbände, die Ausbildungsvergütungen für nicht tarifgebundene Betriebe zu flexibilisieren - hierdurch wäre vor allem Kleinbetrieben verstärkt die Möglichkeit eröffnet worden, überhaupt auszubilden. Es bleibt bei der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber bis auf geringe Absenkungsmöglichkeiten an vergleichbare tarifliche Ausbildungsvergütungen gebunden sind. Auch der Anspruch auf Vertragsverlängerung bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung wurde ebenso wie die Begründung des Arbeitsverhältnisses durch Weiterbildung beibehalten. Insgesamt muss festgestellt werden, dass die Novellierung mehr als punktuelle Ansätze zu einer stärkeren Berücksichtigung der Praxisanforderungen nicht gebracht hat.

Nachwuchskräfte 2004/2005 im privaten Bankgewerbe

Die allgemein schwierige Situation auf dem Ausbildungsmarkt spiegelte sich auch im privaten Bankgewerbe wieder. Trotz insgesamt rückläufiger Beschäftigung in der Branche ►

Ausbildungsquote

Jahr	Ausbildungsquote (Relation zum inländischen Stammpersonal)
2000	7,3 %
2001	7,2 %
2002	6,8 %
2003	6,2 %
2004	5,8 %

- ▶ konnte die Anzahl neuer Ausbildungsverträge jedoch um fast 4 Prozent gesteigert werden. Die Steigerungsrate entspricht damit dem gestiegenen Angebot von betrieblichen Ausbildungsplätzen in der Gesamtwirtschaft.

Das private Bankgewerbe stand damit fest zum Ausbildungspakt der Wirtschaft und stellte unter Beweis, dass es sich seiner bildungspolitischen Verantwortung bewusst ist. Über den in der Tarifrunde 2004 beschlossenen Ausbildungspakt hinaus hat das private Bankgewerbe nicht zuletzt durch den gemeinsamen Aufruf des DIHK-Präsidenten mit dem Vorstandsvorsitzenden unseres Verbandes im August 2004 alles getan, um erfolgreich neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Mit der Steigerung des Angebots hat das private Bankgewerbe sein Interesse an einem qualifizierten Fachkräftenachwuchs verdeutlicht.

Der tarifliche Ausbildungspakt sieht vor, in den Jahren 2004 und 2005 das Ausbildungsplatzangebot um insgesamt um 3 Prozent zu steigern. Diese Zusage konnte bereits im ersten Jahr übererfüllt werden, und zwar nicht nur bei den angebotenen, sondern auch bei den tatsächlich abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen. Gleichzeitig ist zu verzeichnen, dass auch im Berichtsjahr nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. Besonders zu bedauern ist dabei, dass der Anteil der trotz eines Ausbildungsvertrages nicht angetretenen Ausbildungsplätze mit fast 15 Prozent (Vorjahr: 28 Prozent) immer noch sehr hoch ist. Der Anteil der am Jahresende nicht besetzten Ausbildungsstellen konnte aufgrund der erheblichen Nachvermittlungsbemühungen der Institute jedoch mit

ca. 3 Prozent erheblich unter das Vorjahresniveau von 7 Prozent gesenkt werden.

Bedingt durch das Ausscheiden besonders starker Ausbildungsjahrgänge sank die Ausbildungsquote im Jahr 2004 trotz gesteigerter Neueinstellungen leicht auf 5,8 Prozent ab (2003: 6,2 Prozent).

BIBB - Studie zur Qualifikationsentwicklung im Bankgewerbe

Im Oktober 2004 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) seine Studie zur „Qualifikationsentwicklung in Bankgewerbe“ vorgestellt. Der Verband hatte, gemeinsam mit den anderen Verbänden des Kreditgewerbes, bereits im Vorfeld der Studie darauf hingewiesen, dass derzeit in der Branche kein Bedarf an einer Änderung von Ausbildungsqualifikationen bestehe. Insgesamt konnten daher die Ergebnisse des BIBB, die im Wesentlichen aus einer Zusammenfassung bekannter Branchenzahlen zur Beschäftigungs- und Ausbil-

Berufsbildungsausschuss

Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung vom 17. Dezember 2004 unter anderem mit den Ergebnissen der BIBB-Studie beschäftigt. Der Ausschuss stellte dazu fest, dass derzeit keinen Reformbedarf für das Berufsbild besteht und man weiterhin zum Bankkaufmann steht. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen wurde vor dem Hintergrund des tariflichen Ausbildungspaktes vorgestellt. Ferner wurden Fragen branchenübergreifender Ausbildungsansätze im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf das Berufsbild des Bankkaufmanns diskutiert.

- ▶ dungsentwicklung bestanden, nicht überraschen und zu keinem anderen Ergebnis führen. Die Studie bestätigt auch die traditionell hohe Wertschätzung des Berufsbildes, die sich unter anderem auch in der im Vergleich zu anderen Branchen sehr positiven Bewertung der betrieblichen Ausbildungsleistung durch die Auszubildenden widerspiegelt (ca. drei Viertel der Auszubildenden bewerten die Ausbildungsleistung der Unternehmen mit „gut“ oder „sehr gut“).

Die hohe Qualität der Ausbildung zeigt sich auch in der im Vergleich zu anderen Ausbildungsberufen sehr hohen Abschlussquote (96,6 Prozent - zum Vergleich: alle Berufe: 85,4 Prozent) und dazu korrespondierend in der geringen Anzahl vorzeitig auf-

gelöster Ausbildungsverhältnisse (Bankkaufmann: 5,3 Prozent, zum Vergleich: Versicherungskaufmann 13,4 Prozent, sonstige kaufmännische oder Verwaltungsberufe: 21,2 Prozent).

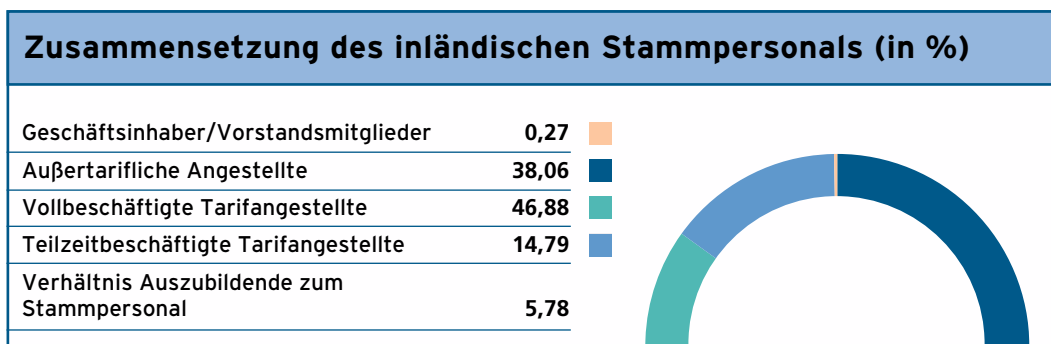
Die Berufschancen von Bankkaufleuten nach der Ausbildung sind nach wie vor positiv. Zum einen ist die Übernahmequote unverändert hoch. Zum anderen wird auch der weit überwiegende Teil der Auszubildenden nach dem Abschluss berufsspezifisch beschäftigt (ca. 95 Prozent).

Auch die Arbeitslosenquote von Bankkaufleuten verdeutlicht, dass der Beruf am Arbeitsmarkt überdurchschnittlich gefragt ist. Sie liegt mit ca. 2,8 Prozent weit unter dem allgemeinen Niveau.

BESCHÄFTIGTE

Zusammensetzung der Beschäftigten (in %)			
	männlich	weiblich	zusammen
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,18	0,03	0,21
Außertarifliche Angestellte	22,40	7,06	29,46
Tarifangestellte			
<i>Vollbeschäftigte</i>	15,32	21,00	36,32
<i>Teilzeitbeschäftigte</i>	0,76	10,70	10,46
Stammpersonal Inland	38,66	38,79	77,45
Auszubildende	1,79	2,68	4,47
Reinigungspersonal	0,01	0,16	0,17
Aushilfskräfte	0,18	0,27	0,45
Volontäre und Praktikanten	0,36	0,29	0,65
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkranke, Wehrdienst, Zivildienst	0,35	5,52	5,87
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	6,86	4,08	10,94
insgesamt	48,21	51,79	100,00

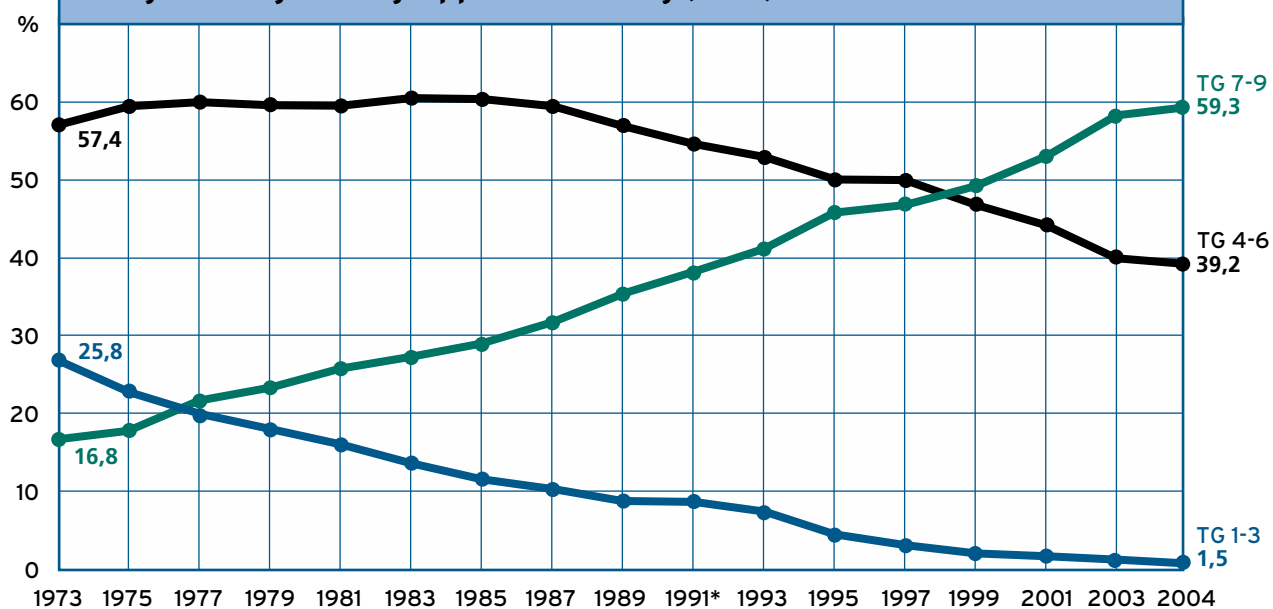
Zum 31. Dezember 2004 waren bei den Mitgliedsinstituten 169.577 Mitarbeiter beschäftigt.



Besetzung der Tarifgruppen (in %)

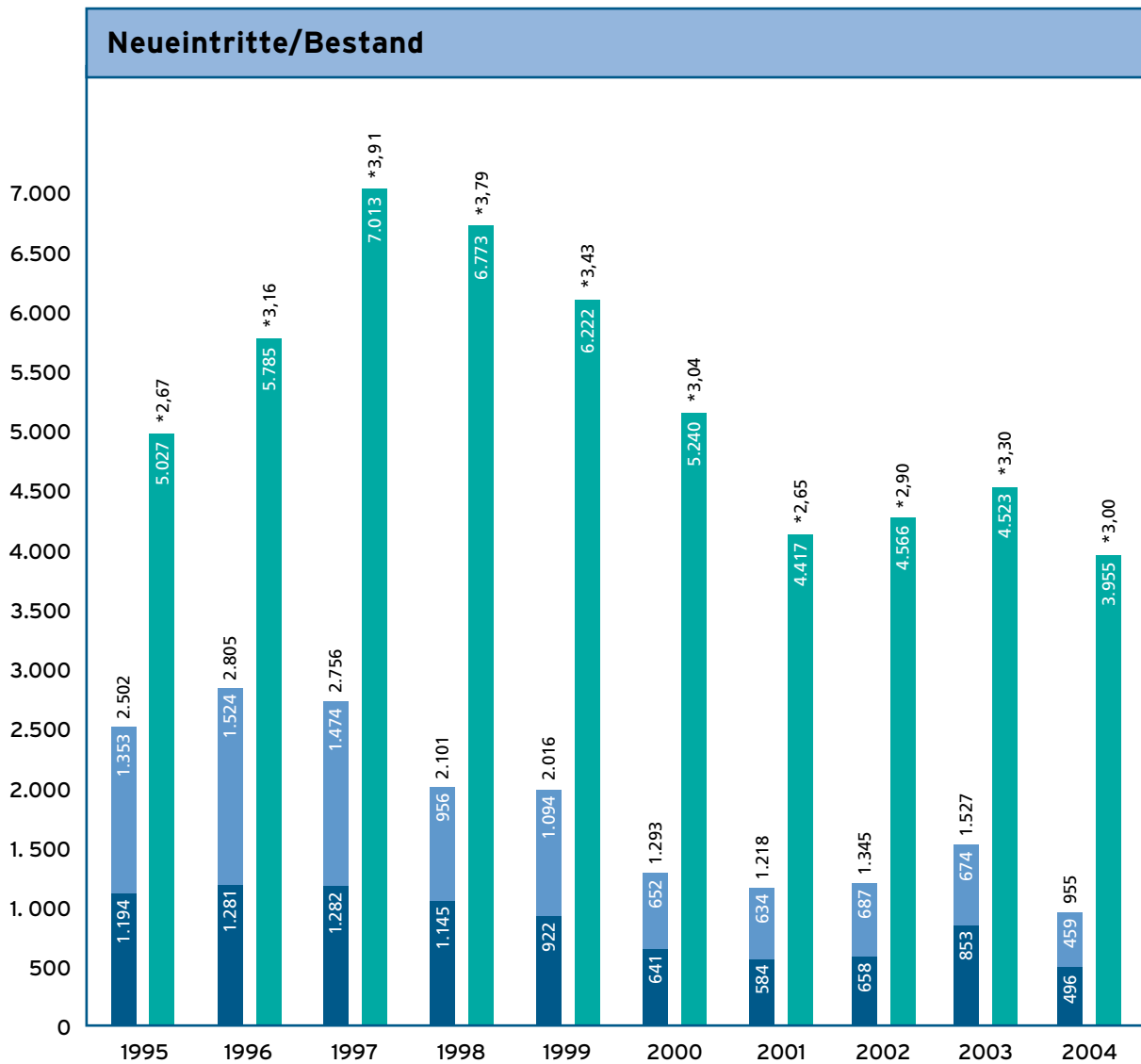
Berufsjahre	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1.-2.	0,01	–	0,05	0,28	0,93				
3.-4.	–	0,01	0,03	0,34	1,72	1,33			
5.-6.	–	0,01	0,04	0,24	1,08	1,97	1,64		
7.-8.	0,08	0,24	0,04	0,14	0,74	1,64	2,09	1,34	
9.			0,97	0,09	0,32	0,73	1,00	0,81	0,68
10.				3,01	0,33	0,73	0,97	0,82	0,56
11.					8,06	15,56	17,85	15,97	15,55
zusammen	0,09	0,26	1,13	4,10	13,18	21,96	23,55	18,94	16,79

Längerfristige Tarifgruppenbesetzung (in %)



* einschl. neue Bundesländer

VORRUHESTAND

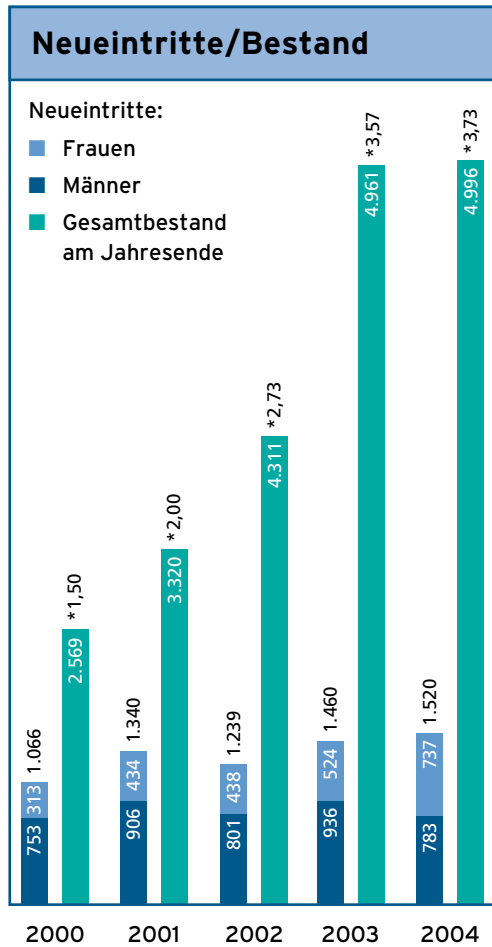


Neueintritte:

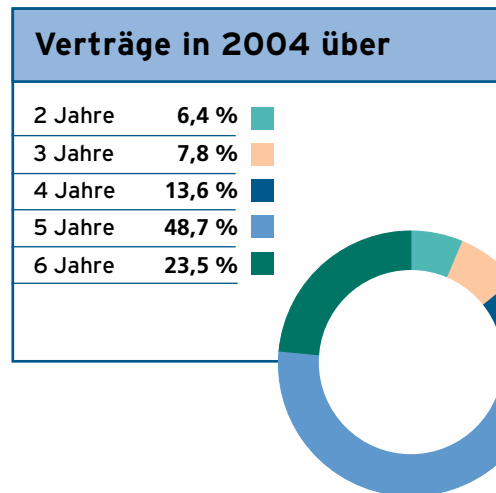
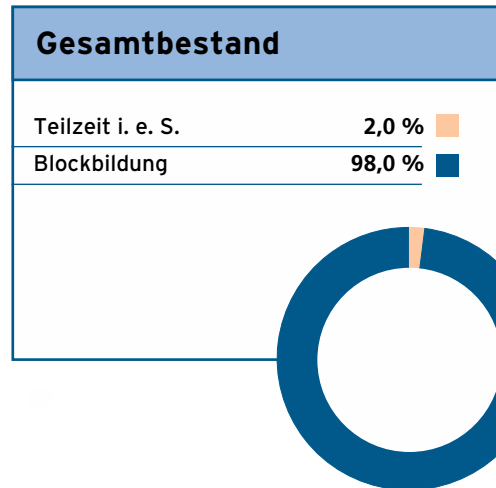
- Frauen
- Männer
- Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals



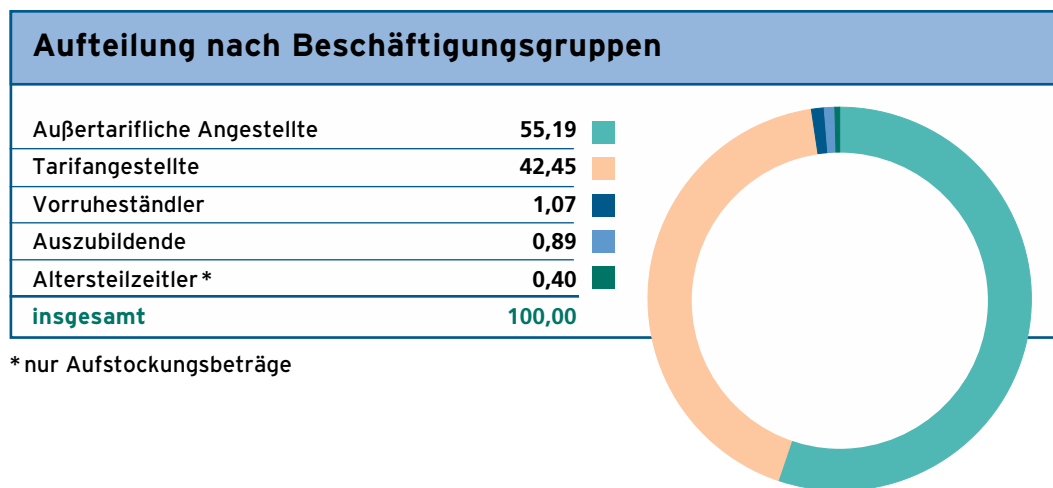
Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in%)*

Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	insgesamt	insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	3,15	2,37	2,63	2,40
Kündigung durch den Arbeitgeber	0,98	0,78	0,85	0,57
Einverständliche Auflösung	6,40	6,34	6,36	2,88
Volle Erwerbsminderung	0,07	0,08	0,08	0,07
Vorruhestand	0,75	0,78	0,77	0,68
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	1,03	0,77	0,86	0,73
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,35	0,20	0,25	0,35
Tod	0,10	0,06	0,07	0,06
insgesamt	12,82	11,87	11,87	7,74

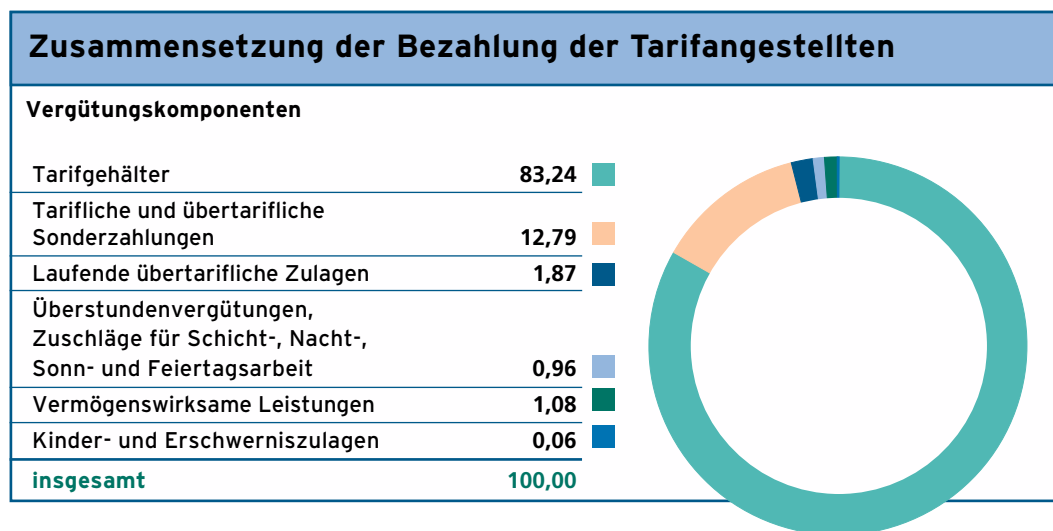
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2004 wie folgt:



* nur Aufstockungsbeträge



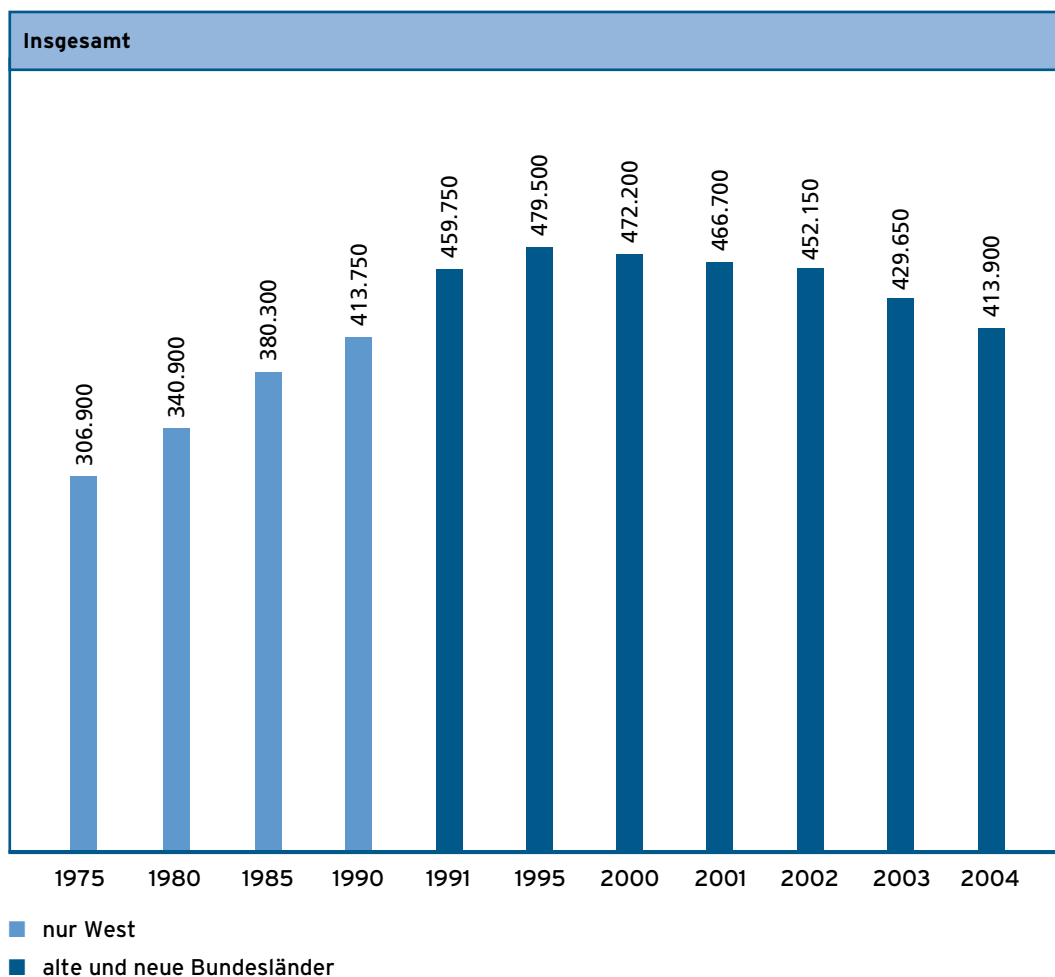
Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

Laufende übertarifliche Zulagen	2,24
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	15,37
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	1,15
Vermögenswirksame Leistungen	1,30
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,07

VON DEN BANKEN-TARIFVERTRÄGEN ERFASSTE ARBEITNEHMER

	privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentlicher 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
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	75.550	165.900	1.100	6.250
2003	179.700	77.100	163.800	2.900	6.150
2004	169.600	74.800	159.950	3.500	6.050

* einschl. neue Bundesländer



MITGLIEDSINSTITUTE

**DEM ARBEITGEBERVERBAND GEHÖRTEN AM 1. SEPTEMBER 2005
117 TARIFGEBUNDENE MITGLIEDSINSTITUTE SOWIE 32 SONSTIGE
MITGLIEDSINSTITUTE AN.**

GROSSBANKEN

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG,
München
Commerzbank AG, Frankfurt/Main
Deutsche Bank AG, Frankfurt/Main
Dresdner Bank AG, Frankfurt/Main

REGIONALBANKEN EINSCHL. AUSLANDSBANKEN

Aareal Bank AG, Wiesbaden
ABC International Bank plc,
Zweigniederlassung, Frankfurt/Main
ABC Privatkundenbank GmbH, Berlin
ABN Amro Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main
American Express Bank GmbH,
Frankfurt/Main
Axa Bank AG, 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
BHF-Bank AG, Frankfurt/M, Berlin
BNP Paribas Niederlassung, Frankfurt/Main
Citibank Privatkunden AG&Co. KGaA,
Düsseldorf
CreditPlus Bank AG, Stuttgart
Delbrück Bethman Maffei AG,
Frankfurt/Main
Delmora Bank GmbH, Hof
Deutsche Bank Privat- und
Geschäftskunden AG, Frankfurt/Main
Diskont und Kredit AG, Düsseldorf
Conrad Hinrich Donner Bank AG, Hamburg
Dresdner Bank Lateinamerika AG, Hamburg
DVB Bank AG, Frankfurt/Main, Berlin
Europäisch-Iranische Handelsbank AG,
Hamburg
european transaction bank AG,
Frankfurt/Main
Fortis Bank Niederlassung Deutschland,
Köln
Frankfurter Bankgesellschaft AG,
Frankfurt/Main
GE Money Bank GmbH, Hannover

MITGLIEDSINSTITUTE

Hesse Newman&Co. AG, Hamburg
 HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA,
 Düsseldorf
 ING Bank Deutschland AG, Frankfurt/Main
 ING Belgien AG, Köln
 KBC Bank Deutschland AG, Bremen
 LHB Internationale Handelsbank AG,
 Frankfurt/Main
 Merkur-Bank KGaA, München
 Mizuho Corporate Bank (Germany) AG,
 Frankfurt/Main
 MKB Mittelrheinische Bank GmbH, Koblenz
 National-Bank AG, Essen
 Oberbank AG 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
 Resba GmbH, Hof
 Salzburg München Bank AG, München
 SEB AG, Frankfurt/Main
 Société Générale S.A., Frankfurt/Main
 Süd-West-Kreditbank Finanzierung GmbH,
 Bingen
 Sydbank A/S, Flensburg
 Toyota Kreditbank GmbH, Köln
 UBS Investment Bank AG, Frankfurt/Main
 UBS Deutschland AG, Frankfurt/Main
 Union-Bank AG, Flensburg
 Westfalenbank AG, Bochum
 Wüstenrot-Bank AG, Ludwigsburg
 Yapi Kredi Bank (Deutschland) AG,
 Frankfurt/Main

PRIVATBANKIERS

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

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
Hypo Real Estate Bank AG, München
Hypothekenbank in Essen AG, Essen
Münchener Hypothekenbank eG, München
SEB Hypothekenbank AG, Frankfurt/Main
Württembergische Hypothekenbank AG, Stuttgart

BAUSPARKASSEN

Aachener Bausparkasse AG, Aachen
Alte Leipziger Bauspar AG, Bad Homburg
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

KREDITINSTITUTE MIT SONDER-AUFGABEN / DIENSTLEISTER IM KREDITGEWERBE

AKA Ausfuhrkredit-GmbH, Frankfurt/Main
Betriebs-Center für Banken Payments AG, Frankfurt/Main
Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern GmbH, Schwerin
Bürgschaftsbank Sachsen GmbH, Dresden
Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt GmbH, Magdeburg
DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln
Dresdner Zahlungsverkehrsservice GmbH, Frankfurt/Main
IKB-Deutsche Industriebank AG, Düsseldorf, Berlin
Saarländische Investitionskreditbank AG, Saarbrücken
SEB Immobilien-Investment GmbH, Frankfurt/Main
Vereinigung für Bankberufsbildung e.V., Frankfurt/Main

MITGLIEDSINSTITUTE

SONSTIGE MITGLIEDSINSTITUTE

Allianz Dresdner Bauspar AG, Bad Vilbel
AMB Generali Asset Managers, Köln
Banco do Brasil S.A., Frankfurt/Main
Bankhaus Carl F. Plump & Co., Bremen
Bank of America Corporation,
Frankfurt/Main
Bank of America N.A., Wiesbaden
The Bank of New York, Filiale Frankfurt/M.,
Frankfurt/Main
The Bank of Tokyo-Mitsubishi Ltd.,
Düsseldorf
BMW Bank GmbH, München
BNP Paribas Lease Group S.A., Zweig-
niederlassung Deutschland, Köln
Boursorama S.A., Zweigniederlassung,
Frankfurt/Main
CNH Financial Services GmbH, Heilbronn
Consors Capital Bank AG, Berlin
Credit Suisse First Boston (Europe) Ltd.,
Niederlassung, Frankfurt/Main
Daiwa Securities SMBC Europe Ltd.,
Niederlassung, Frankfurt/Main
Deutsche Postbank AG, Bonn
DWS Holding&Service GmbH, Frankfurt/Main
Fortis Bank Global Clearing N.V.,
Frankfurt/Main
GMAC Bank GmbH, Rüsselsheim
HSH Nordbank Hypo AG, Hamburg
HVB Investitionsbank GmbH, Hamburg
iii investments.
Internationales Immobilien-Institut GmbH,
München
J.P. Morgan Bank AG, Frankfurt/Main
LBS Landesbausparkasse Baden-
Württemberg, Stuttgart
Maple Bank GmbH, Frankfurt/Main
MHB Mitteleuropäische Handelsbank AG,
Frankfurt/Main
Münchener Kapitalanlage AG, München
NetBank AG, Hamburg
Oppenheim Immobilien Kapitalanlage-
gesellschaft mbH, Wiesbaden
RBS The Royal Bank of Scotland plc,
Frankfurt/Main
Schwäbische Bank AG, Stuttgart
Sparkasse zu Lübeck, Lübeck

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

VORSTAND

Dieter Rampl

Sprecher des Vorstandes der
Bayerischen Hypo- und
Vereinsbank AG
[Vorsitzender]

Dr. Karl-Heinz Franke

Mitinhhaber des
Bankhauses Lampe KG
[stellv. Vorsitzender]

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[stellv. Vorsitzender]

Peter Gatti

Mitinhhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA

Dr. Tessen von Heydebreck

Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Wulf Meier

Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus M. Patig

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dirk Wilhelm Schuh

stellv. Vorstandsvorsitzender
der Eurohypo AG

Hans-Jörg Vetter

Vorstandsvorsitzender der
Bankgesellschaft Berlin AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

TARIFAUSSCHUSS

Heinz Laber

Bereichsvorstand Human Resources
Management
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Sibylle von Brunn

Leiterin Personal
M.M. Warburg & Co. KGaA

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
BHF-Bank AG

Dr. Günter Pfennig

Personalleiter
HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Michael Stein

Leiter Tarifpolitik/Industrial Relations
Deutsche Bank AG

Gerd Zinßius

Direktor der Dresdner Bank AG

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Franz-Wilhelm Sturm

Justitiar der Commerzbank AG
[Vorsitzender]

Gabriele Buchs

Deutsche Bank AG

Jürgen Hauser

Personalleiter des Bankhauses
Joh. Berenberg, Gossler&Co.

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Wolfgang Kaiser

Personalleiter Backoffices
Citibank Privatkunden AG & Co.
KGaA

Stefan Kemler

Personalleiter Bankhaus Lampe KG

Rainer Niersberger

Leiter Personalgrundsatzfragen
Wüstenrot Bausparkasse AG

Karl-Ludwig v. Nordheim

Direktor der SEB AG

Konrad Remmele

Syndikus der Dresdner Bank AG

Tobias Wolff

Syndikus der Deutschen
Postbank AG

Ulli Zehetmeier

Bayerische Hypo- und
Vereinsbank AG

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Ursula Adolph

Leiterin Personalmanagement
Bankgesellschaft Berlin AG

Susanne Bitzer

Deutsche Bank AG

Marion Bögl

Hypo Real Estate Bank AG

Andrea Holtkamp

Leiterin Personalbetreuung
SEB AG

Oliver Maassen

Leiter Talent Center
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Hans Joachim Neumann

Bereichsleiter Personal
Deutsche Postbank AG

Dr. Henner Puppel

Vorstandsmitglied der
National-Bank AG

Dirk Stölting

HR Divisional Partner PBB/PeB
Dresdner Bank AG

Andreas Woy

Leiter Berufsausbildung
Commerzbank AG

KURATORIUM DER BANKAKADEMIE

Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

Stefan Egnolff

Dresdner Bank AG

Oliver Maassen

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Michael Nossek

BHF-BANK AG

Dr. Günter Pfennig

HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA

Wolfgang Rautenberg

Deutsche Bank AG

Gerhard Zimmer

Commerzbank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer

Gerd Benrath

Geschäftsführer

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Chefjustitiar

Dr. Jens T. Thau

Leiter Arbeitsmarkt-
und Bildungspolitik

Ulf Grimmke

Referentin

Sylke Schulz

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
[Vizepräsident]

Vorstand

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Haushaltsausschuss

Wulf Meier
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Gerd Benrath
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. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datensichtgeräte

Hans H. Bauer
Deutsche Bank AG

Arbeitskreis SGB III-Reform

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Berufsbildung

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Dietrich Volker
Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Bildungspolitik
und Bildungsarbeit**

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Altersversorgung**

Walter Torka
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Personalpolitik**

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
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 Volkswirtschaftliche
Fragen der Einkommens-
verteilung**

Prof. Dr. Michael Heise
Chefvolkswirt der
Dresdner Bank AG
[Vorsitzender]

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Institut der deutschen
Wirtschaft: Vorstand**

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

ÄMTER IN DER SOZIALEN SELBSTVERWALTUNG AUF BUNDESEBENE SOWIE AM BUNDESARBEITSGERICHT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE

Vertreterversammlung

Wolfgang von Eckartsberg
Direktor der Deutsche Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

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

BUNDESARBEITSGERICHT

Ehrenamtlicher Richter im IX. Senat

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell
[Vorsitzender]

Vertreterversammlung

Hans-Jürgen Hartmann

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Thomas Steidle
Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglieder]

Dr. Thomas Kick
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG
[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): Uwe Foullong

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND BANKEN

Bundesfachgruppenleiter:

Uwe Spitzbarth
ver.di-Bundesverwaltung

Präsidium:

Olaf Behm*
HSH Nordbank AG, Hamburg
- Vorsitzender -

Bärbel Wulff
LandesBank Berlin, Berlin
- stellv. Vorsitzende -

Jürgen Clausen*
Wüstenrot Bausparkasse AG, Leonberg
Gabriele Platscher*
Deutsche Bank PGK AG, Braunschweig

Ordentliche Mitglieder:

Peter Aschenbrenner
HypoVereinsbank AG, München
Gabi Bleif
Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg
Andrea Eckl
Volksbank eG, Magdeburg
Claudia Eggert-Lehmann*
Dresdner Bank AG, Dortmund
Martina Fischer*
Volksbank eG, Speyer
Uwe Freund
Dresdner Bank AG, Frankfurt/M
Alfred Goecke
Volksbank eG, Bochum
Veronika Guirola
Deutsche Bank PGK AG, Erfurt
Kerstin Issa-Touré
Commerzbank AG, Frankfurt/M
Angelika Kierstein
Comdirectbank AG, Quickborn
Inge Christa Mingo
Volksbank eG, Gelsenkirchen
Gerald Schröter
Dresdner Bank AG, Berlin
Brigitte Siebert
EuroHypo AG, Frankfurt /M
Marcus Tegtbauer*
Dresdner Bank AG, Dortmund
Ursula Titze
HypoVereinsbank AG, Augsburg
Andrea Widzinski*
Volksbank eG, Ludwigsburg
Udo Wild
Dresdner Bank AG, Leipzig

*auch Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FiDi

**ORDENTLICHE MITGLIEDER DER
TARIFKOMMISSION BANKEN****Dorothee Arting**

GE Money Bank GmbH,
Hannover

Herbert Bach

Sächsische Aufbaubank-Förderbank,
Dresden

Klaus Bachmann

Raiffeisen-Volksbank Erlangen-
Höchststadt eG, Erlangen

Brigitte Bablich-Zimniok

SEB Bank AG,
Bochum

Klaus Beck

Raiffeisenbank eG,
Hürth

Olaf Behm

HSH Nordbank AG,
Hamburg

Rüdiger Beins

DZ Bank AG,
Hannover

Ernst Blase

Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Ingrid Blessing

Deutsche Bank PGK AG,
Heilbronn

Harald Boelmann

Sydbank A/S,
Flensburg

Renate Bremer

Dresdner Bank AG,
Düsseldorf

Silke Brendel

Sparkasse,
Saarbrücken

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

Martina Fischer

Volksbank Speyer-Neustadt-
Hockenheim eG, Speyer

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

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

Kerstin Issa-Touré

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Erika Jagusch

Deutsche Apotheker- und
Ärztebank eG, Hannover

Doris Kennedy

Volksbank eG,
Frankfurt /M

Angelika Kierstein

Comdirectbank AG,
Quickborn

Peter König

HypoVereinsbank AG,
München

Simone Kupfermann

Commerzbank AG,
Berlin

Anja Lellau

Dresdner Bank AG,
Hamburg

Veronika Linnemann

Volksbank eG,
Münster

Klaus Mayer

HypoVereinsbank AG,
Würzburg

Inge Mingo

Volksbank eG,
Gelsenkirchen

Bärbel Ohlwein

Landeskreditkasse,
Kassel

Jürgen Ohmann

Volksbank Gronau-Ahaus eG,
Gronau

Jutta Palz

Volksbank Montabaur-Höhe-
Greuthausen eG, Nauort

Gabriele Platscher

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Claudia Pienkny

Bankgesellschaft Berlin AG,
Berlin

Renate Raschka

Deutsche Bank PGK AG,
Oberhausen

Nicole Reiß

Commerzbank AG,
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

Detlef Schulz

BHW Bausparkasse AG,
Hameln

Renate Schuster

Dresdner Bank AG,
Nürnberg

Franz Selmair

Raiffeisenbank Ingolstadt-
Pfaffenhofen, Schweitenkirchen

Gabriele Seum

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Vera Siebert-Burghardt

Volksbank eG,
Hannover

Marcus Tegtbauer

Dresdner Bank AG,
Dortmund

Rene Teuber

Volksbank eG,
Münster

Ilse Thonagel

Nord LB,
Schwerin

Ursula Titze

HypoVereinsbank AG,
Augsburg

Hedwig Töpfer

Volksbank Eichsfeld-Nordheim eG,
Duderstadt

Claudia Trinkaus

Commerzbank AG,
Mannheim

Heiner Vahlenstein

KBC-Bank Deutschland AG,
Bremen

Klaus Welsch

Commerzbank AG,
Saarbrücken

Andrea Widzinski

Volksbank eG,
Ludwigsburg

Bärbel Wulff

LandesBank Berlin,
Berlin

Brigitte Zimmerling-Schuber

Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart

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

Karin Ruck
Deutsche Bank AG,
Frankfurt/M.
- Vorsitzende -

Heinz Buff
Berliner Volksbank eG,
Berlin
- stellv. Vorsitzender -

Stephan Szukalski
BCB Payments AG, Frankfurt/Main
- stellv. Vorsitzender -

Waltraud Braune
Bank 1 Saar,
Saarbrücken

Guilio Gambino
HypoVereinsbank AG,
München

Hartwig Scheper
HypoVereinsbank AG, Hannover

Sigrid Betzen
Düsseldorf

MITGLIEDER DER TARIF-KOMMISSION

Hanns-Peter Kreuser
HypoVereinsbank AG, München
- 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

Guilio Gambino
HypoVereinsbank AG,
München

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

Fritz Koch
HypoVereinsbank AG, München

Christine Krauß
Commerzbank AG, Zwickau

Udo Machon
DB Payments AG, Düsseldorf

Hartwig Scheper
HypoVereinsbank AG, Hannover

Stephan Szukalski
BCB Payments AG, Frankfurt/Main

Marie-Luise Teuwen
Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg

Sigrid Betzen
Düsseldorf

VERBANDSRAT

Ulrich Kaufmann
Deutsche Bank AG, Düsseldorf
- Vorsitzender -

Heinz-Werner Busch
Commerzbank AG, Duisburg
- stellv. Vorsitzender -

Erwin Bielmeier
München

Christine Krauß
Commerzbank AG, Zwickau

Bernd Neuser
Deutsche Hypothekbank,
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 AG, Düsseldorf

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 Baerbaum
Vorsitzender

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE

Peter Schellenberg
Dresdner Bank AG, Vorsitzender

Peter Brauchle
Volksbank Wangen

Ute Brömmelhaus
Volksbank Selm-Bork

Klaus Dold
Volksbank Waldkirch

Carlo Frehse
Iduna Bausparkasse, Hamburg

Michael Freitag
Betriebscenter für Banken
Payments AG, Schkeuditz

Roland Herbstritt
Volksbank Emmendingen-Kaiserstuhl

Robert Hertrich
BHW-Bausparkasse, Hameln

Reiner Hess
Bad Godesberger Kreditbank

Klaus Poggenpohl
Volksbank Gütersloh

Hens-Peter Ponath
Bausparkasse GdF Wüstenrot

Wolf-Dieter Schwabe
Raiffeisenbank Selbitz

Werner Spörer
Raiffeisenbank,
Kemnather Land/Steinwald

Martin Stephan
Volksbank Singen-Engen

