

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

TARIFENTWICKLUNG

Arbeitskreis Vergütung	4
Arbeitskreis Manteltarifvertrag	7
Euro-Bargeldumtausch	10
Tarifausschuss	13
Tarifabschluss 2001	14

Dienstleistungsgewerkschaft ver.di	18
---	----

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Arbeitsrecht	20
Europa	24
Sozialrecht	25
Arbeitsrechtsausschuss	29

BERUFSBILDUNG

Bündnis für Arbeit	30
Gesamtwirtschaft	32
Bankgewerbe	33
Berufsbildungsausschuss	34

In eigener Sache	35
------------------------	----

STATISTIK

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

ANHANG

Mitglieder, Organe und Gremien	45
--------------------------------------	----

TARIFABSCHLUSS MIT REGELUNGEN ZUM EURO-BARGELDUMTAUSCH UND ZU LANGZEITKONTEN

Am 22. Mai 2001 ist die Tarifrunde 2001 erfolgreich abgeschlossen worden. Kernelemente des Tarifpakets sind der Gehaltsabschluss, eine Regelung zur Mehrarbeit in der heißen Phase des Euro-Umtausches und schließlich ein Tarifvertrag, der die Einführung betrieblicher Langzeitkonten ermöglicht.

Mit der vereinbarten Anhebung der Gehälter in Höhe von 2,8 Prozent bei einer Laufzeit von 13 Monaten konnte ein Kompromiss erzielt werden, der den gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und dem Branchenumfeld gerecht wird. Die abflauende Konjunktur und die für das erste Quartal gemeldeten Ergebnissrückgänge bei einer großen Zahl unserer Mitgliedsunternehmen mussten in Einklang mit der zunehmenden Preisentwicklung gebracht werden.

Ein besonderer Regelungsbedarf ergab sich aus der zum Jahreswechsel anstehenden Einführung des Euro-Bargeldes. Der damit verbundene Sonderaufwand ist innerhalb der geltenden tariflichen Arbeitszeitgrenzen nicht zu bewältigen. Das haben auch die Gewerkschaften anerkannt. Sie haben mit dem nun abgeschlossenen Tarifvertrag befristet einem erweiterten Zeitrahmen zugestimmt, der es ermöglicht, unter bestimmten Voraussetzungen die gesetzlich und behördlich vorgesehenen Arbeitsmöglichkeiten vollständig auszuschöpfen.

Die Regelung zur Einführung betrieblicher Langzeitkonten eröffnet unseren Mitgliedsunternehmen und ihren Beschäftigten neue Wege im Umgang mit der Arbeitszeit. Diese kann nunmehr an unterschiedliche Lebensphasen angepasst werden, ohne dass damit gleichzeitig Entgeltschwankungen verbunden sein müssen.

Die Gesetzgebung zum Arbeitsrecht hat erneut eine gewerkschaftsfreundliche Haltung der Regierung offenbart. So wurde in das verabschiedete Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit aufgenommen, der eine einseitige Dispositionsfreiheit nur der einen Vertragspartei des Arbeitsverhältnisses festschreibt. Ebenso einseitig zu Lasten der Arbeitgeber ist die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes ausgefallen. Sie wird für mehr Bürokratie und höhere Kosten in der betrieblichen Mitbestimmung sorgen. Eine wirkliche Modernisierung hätte dagegen darauf abzielen müssen, die Effizienz bei der Wahrnehmung der Belegschaftsrechte zu steigern.

Die jüngst verabschiedete Rentenreform ist dagegen in Ihrem Grundansatz zu begrüßen. Sie erkennt erstmals in der Sozialgesetzgebung der Nachkriegsgeschichte an, dass die gesetzliche Sozialversicherung mit dem sie tragenden Umlageprinzip an ihre Grenzen gestoßen ist. Die jetzt vorgesehene ergänzende Förderung kapitalgedeckter Systeme ist in ihrer Ausgestaltung allerdings kein großer Wurf und orientiert sich zu stark an den tradierten Vorsorgeprodukten. Geringe Flexibilität und zu niedrige Rentabilität für den Anleger sind die Folge.

Das Bündnis für Arbeit hat sich im Berichtszeitraum dem Schwerpunkt Ausbildung und berufliche Qualifizierung gewidmet. Es hat hierzu Festlegungen getroffen, die in unserer Branche durch entsprechende Aktivitäten der Mitgliedsunternehmen bereits abgedeckt sind. So ist die Zahl der in 2000 angebotenen Ausbildungsstellen unter Einschluss zusätzlich angebotener Qualifizierungsmaßnahmen für Berufseinsteiger erneut erhöht worden.

VERGÜTUNG: MÜHSAMER WEG ZU NEUER TARIFSTRUKTUR



Das tarifliche Vergütungssystem im Bankgewerbe steht bereits seit längerer Zeit auf dem Prüfstand. Es soll schlanker werden, Verantwortung und Qualifikation sollen ein höheres Gewicht bei der Vergütung bekommen. Eine Einigung über die notwendigen Änderungen steht allerdings noch aus.

Als der Arbeitskreis Vergütung zuletzt im Januar 2001 tagte, stand fest, dass trotz einiger Fortschritte die Grundlage gemeinsamer Lösungsansätze nicht ausreichend war, um in der anstehenden Tarifrunde abschließende Regelungen verabschieden zu können. Einvernehmlich wurde deshalb der Arbeitskreis beauftragt, die Gespräche fortzusetzen,

sobald die laufende Tarifrunde abgeschlossen ist.

Nach wie vor gelten für die Arbeitgeber folgende Leitgedanken:

- » Reduzierung der Tarifgruppenzahl;
- » Aktualisierung der Tätigkeitsbeispiele des § 6 MTV im Hinblick auf Inhalte und Wertigkeiten;
- » Betonung von Qualifikation und Verantwortung (Jobwert) als Entgeltkriterium im Gegensatz zur Kopplung an Berufsjahre;
- » Einführung eines variablen Leistungsanteils;
- » Kostenneutralität

Arbeitskreis Vergütung

Die Auseinandersetzung um die künftige tarifliche Regelung der Samstagsarbeit hatte die seit 1996/97 geführten Arbeitskreisgespräche zu der von den Arbeitgebern angemahnten Modernisierung des tariflichen Vergütungssystems ins Stocken gebracht. Daher einigten sich die Parteien im Tarifabschluss 2000 darauf, unverzüglich die Mitte 1999 unterbrochenen Gespräche auf Expertenebene wieder aufzunehmen. Bis Ende 2000 sollte ein entscheidungsreifer Reformvorschlag mit dem Ziel vorgelegt werden, diesen bis Mitte 2001 in die Praxis umzusetzen. Der gemeinsame Arbeitskreis nahm seine Arbeit im März 2000 wieder auf und tagte insgesamt sieben Mal, zuletzt im Januar 2001.

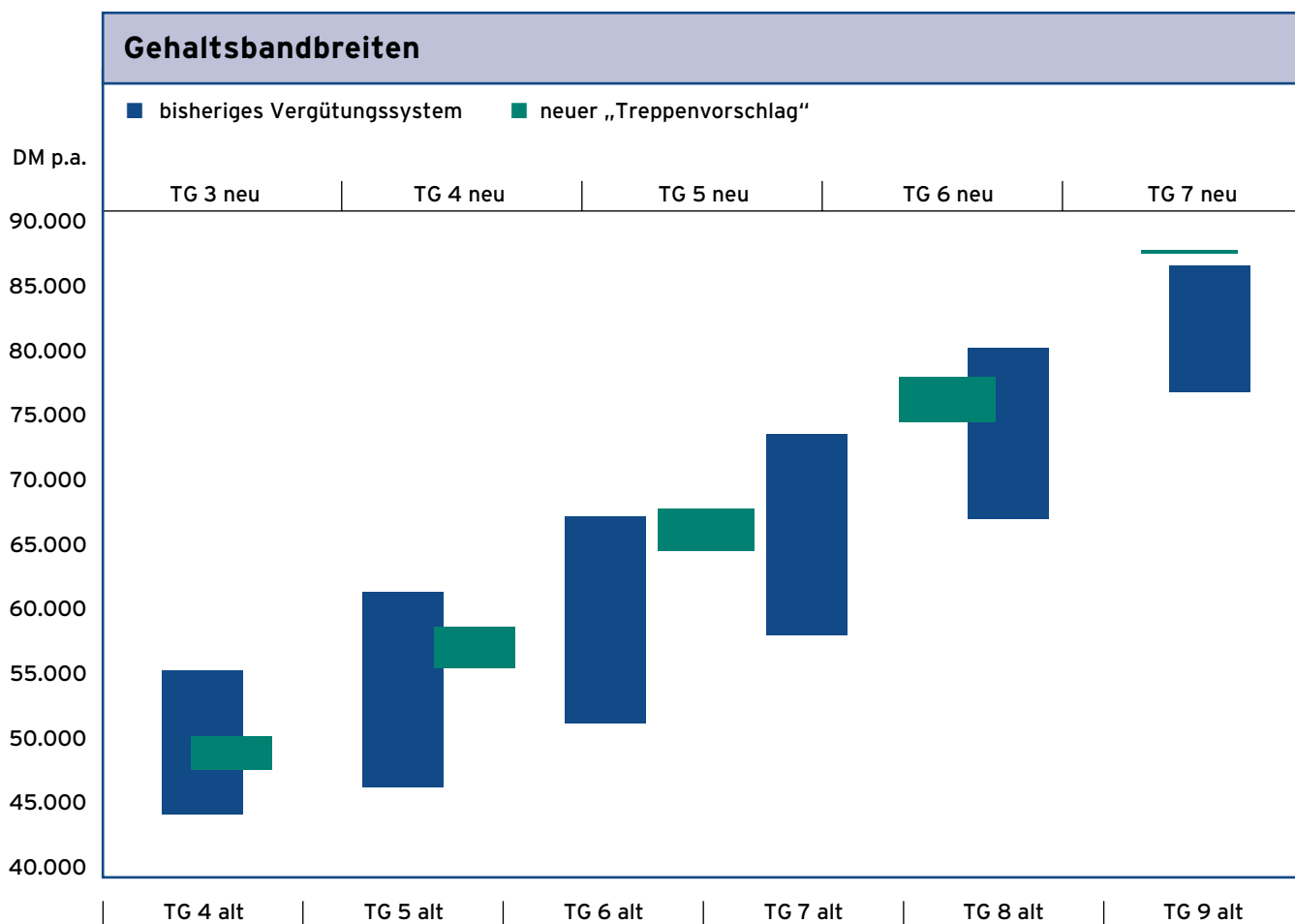
Bereits vor der Auftaktsitzung Ende März 2000 hatten die Bankenarbeitsgeber den Gewerkschaften einen in sich geschlossenen Regelungsvorschlag zu § 6 MTV übermittelt, der von den Gewerkschaften als konstruktiv und weiterführend bezeichnet wurde. Auf der Grundlage des bis dahin erreichten Konsenses zur neuen Abgrenzung von Tarifgruppen und Tätigkeitsbeispielen sah dieser Vorschlag sieben statt bisher neun Tarifgruppen vor. Die neue TG 3 war als „Eckgruppe“ definiert, deren Tätigkeitsbeispiele von einem ausge-

lernten Bankkaufmann typischerweise ausgefüllt werden können. Konsens bestand ferner darin, dass das Qualifikationsniveau der neuen TG 7 dem der bisherigen TG 9 und die Vertriebstätigkeiten der neuen TG 5 denen der bisherigen TG 7 entsprechen sollten. Mit diesen Absprachen stand zumindest das „Grobraster“ des neuen § 6 MTV fest.

Auf dieser Basis wurden in den Sitzungen bis Juni 2000 die Tätigkeitsketten Vertrieb, Sachbearbeitung, Geschäftsabwicklung, IT, Bürokommunikation sowie die nicht bankenspezifischen Tätigkeiten im Einzelnen abgestimmt.

Arbeitgeber mit konkretem Vorschlag

Im September 2000 haben die Arbeitgebervertreter einen konkreten Vorschlag zur Gestaltung der neuen Gehaltstabelle vorgelegt. Sie besteht aus sieben Tarifgruppen, die ab der neuen TG 3 in zwei Stufen („Junior“/„Professional“) unterteilt werden. Die Tarifgehälter sind so gewählt, dass sich der Wechsel in die jeweils höhere Tarifgruppe gehaltlich stärker auswirkt als der Übergang in die höhere Stufe innerhalb einer Gruppe: Verantwortung und Qualifikation (Jobwert) erhal- »



» ten ein höheres Gewicht, abgelaufene Berufszeit dagegen eine geringere Bedeutung bei der Bestimmung des Gehalts. Es ergibt sich so eine strenge Systematik, die sich als Treppe abbilden lässt (siehe Grafik). Die Arbeitgeber haben ferner den Einstieg in einen variablen Leistungsbonus für die höchste Tarifgruppe vorgeschlagen. Er soll 25 Prozent eines Monatsgehältes betragen.

Die beiden unteren Tarifgruppen fassen niedrig qualifizierte Tätigkeiten unterhalb des Niveaus des gelernten Bankkaufmanns zusammen. Soll eine weitere Austrocknung dieser Gruppen verhindert werden, müssen die im Marktvergleich heute zu hohen Gehälter angepasst und abgesenkt werden. Demgegenüber sieht der Tabellenvorschlag ab der dritten Tarifgruppe, der Einstiegsgruppe für den ausgebildeten Bankkaufmann, Gehaltswerte vor, die im Gesamtvolumen der heutigen Tabelle entsprechen. Allerdings werden durch die veränderte Systematik und die zugesagte dynamische Besitzstandssicherung Übergangsregelungen notwendig sein, die verhindern, dass die neue Tabelle im Einzelfall zu einer Reduzierung des Entgeltes führt.

Die Gewerkschaftsvertreter im Arbeitskreis haben den systematischen Ansatz einer Treppenform akzeptiert, jedoch gleichzeitig die Orientierung der neuen Tabellenwerte an den heute geltenden Endgehältern verlangt. Diese Forderung konterkariert den vorgeschlagenen Tabellenaufbau, denn die derzeit geltenden höheren Endgehälter werden durch vergleichsweise deutlich niedriger angesetzte Eingangsgehälter und ausge-

dehnte Berufsjahresstaffeln kompensiert. Nicht die Treppenform, sondern die sich stark überlappenden Gehaltsbandbreiten der Tarifgruppen sind Kennzeichen der überkommenen Systematik. Diese zu erhalten, ist nicht Aufgabe des Arbeitskreises.

Auch der für die TG 7 vorgeschlagene variable Leistungsanteil ist von den Gewerkschaften abgelehnt worden.

Nach Rückkoppelung der Arbeitskreisergebnisse in die gewerkschaftlichen Tarifkommissionen konnte schließlich auch keine Einigkeit zur Einstufung der Vertriebstätigkeiten in die neuen Tarifgruppen erzielt werden. Damit ist die Eingliederung der mit Abstand größten Arbeitnehmergruppe wieder offen. Im Kern geht es um die Frage, wie nach Tätigkeitsmerkmalen angemessene Stufen gebildet werden können, wenn davon ausgegangen wird, dass ein ausgelernter Bankkaufmann in die neue TG 3 als Berufsanfänger einsteigt.

Schon an dieser Prämisse wird in dem von den Gewerkschaften vorgelegten Gegenanschlag gezweifelt, obwohl die Bemessung der Tabellenwerte erklärtermaßen auf dieser Grundlage beruht.

Die Einigungsversuche in den letzten Arbeitskreis-Terminen haben in der Frage der Vertriebs-Eingruppierung zu Kompromissansätzen geführt, die jedoch weiterer Erörterung und Konkretisierung bedürfen. Bei der Festlegung der Tabellenwerte konnten die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Varianten nicht weiterführen, weil sie mit nicht vertretbaren Kosten verbunden gewesen wären.

MANTELTARIFVERTRAG: ANPASSUNG AN MODERNE PERSONALPOLITIK



Moderne Tarifpolitik muss moderne Personalpolitik unterstützen, die im Spannungsfeld von veränderten Kunden- und Mitarbeiterwünschen die Arbeitswelt in den Unternehmen zu gestalten hat. Weil sich die Marktbedingungen im Bankgewerbe in den vergangenen Jahren grundlegend verändert haben, müssen auch die Regelungen des Manteltarifvertrags überarbeitet werden. Das Ziel dabei: Mehr Gestaltungsspielraum für die Betriebsparteien.

Nach Auffassung der Bankenarbeitgeber kommt es darauf an, im Manteltarifvertrag die Richtlinienkompetenz der Tarifparteien umzusetzen und den Rahmen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen in der Branche zu definieren. Den dadurch geschaffenen Umsetzungs- und Gestaltungsspielraum auszufüllen, ist allerdings Angelegenheit der Betriebsparteien, die mit den Gegebenheiten in den Unternehmen besser vertraut sind. Konkret bezogen sich die Arbeitgebervorschläge auf folgende Einzelthemen:

- » Weitere Flexibilisierung der tariflichen Arbeitszeitbestimmungen.
- » Überprüfung der tariflichen Zuschläge für Arbeit in bestimmten Lagen.
- » Flexibilisierung der Tarifleistungen im Sinne eines Total Compensation-Ansatzes.
- » Vereinbarung einer Öffnungsklausel, die es den Betriebsparteien ermöglicht, mit Zustimmung der Tarifparteien in Einzelpunkten vom Tarif abzuweichen.

- » Vereinbarung einer Öffnungsklausel zugunsten betrieblicher Langzeitkonten.

Die Gewerkschaften machten unter dem Stichwort „Flexi-Plus“ dagegen geltend, dass eine weitere Flexibilisierung tariflicher Bestimmungen zur Arbeitszeit regelmäßig mit einer generellen Reduzierung der Wochenarbeitszeit verbunden werden müsse. Die dadurch erwartete positive Beschäftigungswirkung könne zusätzlich durch die Erhöhung der Teilzeitquote verstärkt werden. Daher wurde ein uneingeschränkter Anspruch auf Teilzeit mit einem einseitigen Bestimmungsrecht auch zur Lage der Arbeitszeit ebenso gefordert wie ein Anspruch auf Altersteilzeit mit einer 90 prozentigen Nettogehaltsabsicherung während der gesamten Altersteilzeit-Phase von bis zu zehn Jahren.

Langzeitkonten

Besonderen Stellenwert nahm der Vorschlag der Arbeitgeber zur Regelung von Langzeit- »

Arbeitskreis Manteltarifvertrag erarbeitet Reformansätze

Neben einer grundlegenden Erneuerung des tariflichen Vergütungssystems sind auch die Bestimmungen des Manteltarifes an die veränderten Marktbedingungen unserer Branche anzupassen. Im Zuge des Tarifabschlusses vom Januar 2000 verständigten sich deshalb die Parteien darauf, in einem gemeinsamen Arbeitskreis entsprechende Reformansätze zu entwickeln. Der Arbeitskreis nahm seine Tätigkeit im April 2000 auf und erörterte in insgesamt sieben Sitzungen die jeweiligen Leitlinien tarifpolitischer Überlegungen, deren rechtliche und tatsächliche Grundlagen und die daraus folgenden Einzelvorschläge.

- » konten ein, der die jüngste Gesetzgebung zur Regelung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen aufgreift und Raum für unterschiedliche Praxisvarianten lassen soll.

Wie die Regelungen zu Langzeitkonten in den Instituten aussehen sollen, hängt von der konkreten betrieblichen Ausgestaltung ab. Grundsätzlich können tarifliche Geld- und Freizeitanprüche des Arbeitnehmers in das Konto übertragen werden. Ob dieses in Zeit (Stunden) oder in Geld geführt wird, hängt ebenfalls von der betrieblichen Entscheidung ab. Wird das Konto in Zeit geführt, bedarf es keiner Wertsicherung. Stunde bleibt in diesem Fall Stunde. Wird das Konto dagegen in Geld geführt, soll der Wert mit Hilfe des Kapitalmarktes gesichert werden. Der Arbeitgeber legt das Geld an und erwirtschaftet Zinsen, die dem Arbeitnehmer zustehen. Bei der Nutzung des Kontos für eine Freistellung wird das mit Zins und Zinseszins angereicherte Geldkonto zum individuell geltenden Stundensatz in Zeit umgerechnet.

Die Arbeitgeber legten im Arbeitskreis einen nach folgenden Grundsätzen formulierten Regelungsvorschlag vor:

- » Tariflich soll lediglich ein Rahmen vereinbart werden, der Platz für unterschiedliche Ausprägungen auf betrieblicher Ebene lässt. Dort muss vereinbart werden, ob ein Geld- oder Zeitkonto geführt wird bzw. welche Entgelt- oder Freizeitanprüche in das Konto eingestellt werden können. Auch die Entnahmemodalitäten können nur betrieblich geregelt werden.
- » Es soll das Prinzip der doppelten Freiwilligkeit gelten. Beide Betriebsparteien müssen also bereit sein, Langzeitkonten einzuführen. Die Teilnahmeentscheidung selbst bleibt dem einzelnen Arbeitnehmer vorbehalten.

Die damit verbundene Erweiterung der Arbeitszeitsouveränität erkannten die Gewerkschaften durchaus an. Dennoch stellten sie die Gefahr in den Vordergrund, dass aus ihrer Sicht ggf. auch beschäftigungswidrige Anreize zu Mehrarbeit („Selbstaussbeutung“) gesetzt würden. Sie forderten daher:

- » eine Höchstgrenze für die Einstellung von Arbeitszeitkomponenten

(Überstunden, Gleitzeit u.ä.) von 160 Stunden pro Jahr;

- » aus Gründen des „Gesundheitsschutzes“ ein Verbot, Urlaub in das Konto einzustellen;
- » das Verbot, das Guthaben in zusätzliche Altersversorgung umzuwandeln, sowie
- » die generelle Reduzierung der Arbeitszeit auf 37 Stunden („Flexi-Plus“).

Der Arbeitskreis hat sich bis auf die Erledigung von Randthemen auf keine gemeinsamen Umsetzungsvorschläge einigen können. Er hat aber die Diskussion über die zukünftigen tarifpolitischen Leitlinien fortgeführt und durch den Austausch von konkreten Regelungsentwürfen die laufende Tarifrunde vorbereitet. Dieser blieb es vorbehalten, den erreichten Diskussionsstand aufzunehmen und eine Einigung zu versuchen.

Dabei haben die Arbeitgeber die vorgeschlagene tarifliche Rahmenregelung für Langzeitkonten ebenso in die Tarifverhandlungen eingeführt wie eine Öffnungsklausel, die es den Unternehmen erlaubt, von tariflichen Regelungen abzuweichen, wenn damit Beschäftigungsabbau oder eine Ausgliederung von Unternehmensteilen vermieden wird. Die Gewerkschaften verfolgten in der Tarifrunde 2001 dagegen weiter einen Anspruch auf Altersteilzeit mit verbesserten Konditionen sowie die Einräumung eines uneingeschränkten Teilzeitanpruchs.

Langzeitkonten: Sinnvolles Instrument flexibler Arbeitszeitgestaltung

Langzeitkonten ermöglichen eine bisher nicht vorgesehene Flexibilität im Umgang mit einzelnen Tarifleistungen. Statt tarifliche Ansprüche zum üblichen Zeitpunkt abzurufen, verschiebt der Arbeitnehmer die Realisierung auf einen späteren Zeitpunkt. Die offenstehenden Ansprüche werden in ein individuelles Konto als Guthaben übertragen, das über die Jahre - möglicherweise auch Jahrzehnte - einen beträchtlichen Wert erreichen kann.

Mit der Einrichtung des Kontos verpflichtet sich das Unternehmen, nach den Bedürfnissen des Arbeitnehmers das Guthaben zur Finanzierung einer längeren Freistellungsphase zur Verfügung zu stellen. Der Zweck der Freizeithase kann sehr unterschiedlich sein: Vom Sabbatical über eine familiär bedingte Auszeit oder die Nutzung für Weiterbildung bis hin zum früheren Eintritt in den Ruhestand. Auch die Reduzierung von Arbeitszeit bei vollen Bezügen könnte vereinbart werden.

Bedeutsam ist, dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge erst fällig werden, wenn das Konto während der Freistellungsphase abgebaut wird („nachgelagerte Abgaben“). Da das Guthaben während der Ansparphase also nicht geschmälert wird, bleibt per Saldo mehr für den Arbeitnehmer übrig als bei einer alternativen Kapitalanlage nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungen.

EURO-BARGELDUMTAUSCH: HEISSE PHASE ERFORDERT FLEXIBILITÄT



Eine reibungslose Umtauschaktion ist die Voraussetzung für das Vertrauen der Bevölkerung in die neue Währung. Der Umtausch wird auch dazu beitragen, die Leistungsfähigkeit der Kreditwirtschaft im Dienste der Öffentlichkeit unter Beweis zu stellen. Allerdings müssen dazu alle Beteiligten ihren Beitrag leisten. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben daher um eine Arbeitszeitregelung für die heiße Phase der Euro-Bargeldeinführung gerungen.

Zum Jahreswechsel 2001/2002 wird das Kreditgewerbe durch den anstehenden Euro-Bargeldumtausch in besonderer Weise gefordert. Die sogenannte „heiße Phase“ beginnt am 17. Dezember 2001 mit der Ausgabe von weit über 50 Millionen so genannten Starterkits an die privaten Haushalte. Der eigentliche Umtausch von DM- in Euro-Banknoten und -Münzen beginnt am 1. Januar und endet Ende Februar 2002. Bis dahin müssen die Kreditinstitute DM-Noten und -Münzen im Wert von rd. 120 Mrd. DM tauschen und dafür etwa 15 Mrd. neue Euro-Münzen und 2,5 Mrd. Euro-Noten ausgeben. Dazu kommt die generelle Kontenumstellung bei Firmen- und Privatkunden.

Dieses Projekt stellt die Institute vor große organisatorische Herausforderungen. Logistik und Personaleinsatz werden besonderen Anforderungen ausgesetzt sein. Der Zentrale Kreditausschuss (ZKA), in dem die privaten, öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Banken zusammengeschlossen sind, hat sich daher bereits frühzeitig für befristete Ausnahmeregelungen für den Arbeitseinsatz im Zusammenhang mit dem Euro-Umtausch eingesetzt.

Behördliche Ausnahmeregelungen

Ende Februar 2001 sind die zuständigen Landesbehörden dieser Initiative gefolgt und haben angekündigt, in allen Bundesländern bis spätestens Mitte 2001 einheitlich folgende Regelungen zu treffen:

1. Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit:
Für den Zeitraum vom 17. Dezember 2001 bis zum 25. Januar 2002 sowie für den Zeitraum vom 25. Februar 2002 bis zum 28. Februar 2002 wird eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden zuzüglich einer Stunde Ruhepause zugelassen.
2. Wöchentliche Arbeitszeit:
Die wöchentliche Arbeitszeit sollte dabei nach Möglichkeit auf fünf Tage à zwölf Stunden begrenzt sein, darf aber 70 Wochenstunden nicht überschreiten.
3. Sonn- bzw. Feiertagsbeschäftigung:
Die Beschäftigung von Arbeitnehmern wird für alle in Zusammenhang mit

der Einführung des Euro-Bargeldes stehenden Tätigkeiten an den vier folgenden Sonn- bzw. Feiertagen für zulässig erklärt:

Sonntag, 30. Dezember 2001,

Dienstag, 1. Januar 2002,

Sonntag, 6. Januar 2002 und

Sonntag, 13. Januar 2002.

Die angekündigte Möglichkeit zur Erweiterung der Arbeitszeiten auf täglich 12 und wöchentlich 70 Stunden kollidiert allerdings mit der tariflichen Regelung in § 4 Ziff. 3 MTV (max. 10 Stunden täglich, 53 Stunden wöchentlich) und bedurfte somit einer zusätzlichen Umsetzungsregelung durch die Tarifparteien.

Etwas anderes gilt für die Freigabe des Neujahrstages sowie der drei o.g. Sonntage. Diese entfaltet unmittelbare Wirkung, da der Bankentarif die Zulässigkeit von Sonn- und Feiertagsarbeit nicht gesondert anspricht, sondern lediglich die materiellen Folgen eines Arbeitseinsatzes an diesen Tagen (in Form eines 100-prozentigen Zuschlags) regelt.

Sonderregelungen für Auszubildende

Eine weitere ZKA-Initiative betraf die an die Kultusminister der Bundesländer gerichtete Bitte, den Zeitraum der „heißen Umtauschphase“ vom 17. Dezember 2001 bis Ende Januar 2002 möglichst vom Berufsschulunterricht für die Auszubildenden freizuhalten. Auch dieser Bitte sind die meisten Bundesländer bereits durch eine entsprechende Vor- bzw. Nachverlegung von Unterrichtseinheiten nachgekommen.

DAG und HBV haben frühzeitig sowohl öffentlich als auch gegenüber den Behörden

gegen die befristete Ausweitung der Arbeitszeiten protestiert. Ebenso lehnten sie eine Verlegung des Berufsschulunterrichts und einen Einsatz von Auszubildenden im Rahmen des Euro-Umtauschs ab.

Zum Einsatz von Auszubildenden erklärte der Arbeitgeberverband, dass die Teilnahme am Währungssumtausch vom Ausbildungszweck gedeckt sei, wenn dabei bankspezifische Tätigkeiten verrichtet würden – ggf. unter Berücksichtigung des Arbeitsschutzes für Minderjährige. Vor dem Hintergrund des historischen Ereignisses einer Währungsstellung sei es vertretbar, den im Januar 2002 angesetzten Berufsschulunterricht zu verlegen, damit die Auszubildenden in ihren Betrieben helfen könnten. Die Banken seien zudem überzeugt, dass die Auszubildenden in dieser außergewöhnlichen Situation für den sehr begrenzten Zeitraum die Praxis der Theorie vorziehen würden.

Euro-Tarif

Die Bankenarbeitgeber sind Mitte März mit dem Vorschlag auf die Gewerkschaften zugegangen, die notwendige Ausweitung des tariflichen Arbeitszeitrahmens in einer gesonderten Arbeitsgruppe zu erörtern und gemeinsam eine tarifliche Lösung zu entwickeln. Dem stimmten die Gewerkschaften am Rande der ersten Gehaltsrunde am 3. April 2001 zu.

Die gemeinsame Arbeitsgruppe traf sich am 25. April 2001 und diskutierte am Beispiel einer Großbank das konkrete Umtauschscenario. Dabei betonten die Arbeitgebervertreter die auf der Zeitachse sehr unterschiedlichen Arbeitszeitanforderungen sowie die Risikoaspekte in der Kapazitätsplanung. Als größte Un- »

- » sicherheitsfaktoren wurden das nicht voll absehbare Kundenverhalten und die daraus resultierenden Reaktionszwänge herausgestellt. Zwar wurde davon ausgegangen, dass der „Normalfall“ innerhalb der bestehenden tariflichen Arbeitszeitregelungen abgewickelt wird, im Ausnahmefall müsse aber sichergestellt sein, dass die von den Behörden angekündigte Sonderregelungen genutzt werden könnten. Entlastendes Personal könne z.B. wegen der fachlichen Anforderungen zur Unfallverhütungsvorschriften, zur Geldwäsche- oder Fälschungskontrolle nur sehr begrenzt rekrutiert werden.

Die Gewerkschaften stimmten mit dem Ziel einer reibungslosen Einführung des Euro überein. Gleichzeitig müssten aber Belastungen der Mitarbeiter eng begrenzt werden. Daher müsse erörtert werden, wie die Arbeitsorganisation und die Arbeitszeitplanung zu gestalten sei. An den drei von den Behörden freigegebenen Sonntagen dürfe nicht geöffnet werden.

Kein Interesse an übermäßigen Öffnungszeiten

Die Bankenarbeitgeber erläuterten, dass schon aus Kostengründen kein Eigeninteresse daran bestehe, übermäßige Öffnungszeiten einzuführen oder die Mitarbeiter besonders lange arbeiten zu lassen. Insofern seien die Interessenlagen weitgehend identisch. Es müsse aber betrieblich möglich bleiben, auf unvorhergesehenes Verhalten der Kunden oder der Konkurrenz reagieren zu können. Dabei verhinderten unterschiedliche Bankenstrukturen hinsichtlich Größe, regionaler Präsenz, Technik und Kundenstruktur konkrete Regelungen zur Ar-

beitszeitdisposition auf Tarifebene. Dies sei im Rahmen der Mitbestimmung Aufgabe der Betriebe.

Die Arbeitgeberkommission schlug schließlich vor, in der angestrebten Tarifregelung einerseits den behördlich avisierten Arbeitszeitrahmen zu öffnen, gleichzeitig aber i. S. einer Regel-Ausnahme-Formulierung zu verdeutlichen, dass die Banken von der behördlichen Ausnahmeverordnung so wenig wie möglich Gebrauch machen werden.

Ein entsprechender Regelungsentwurf ist den Gewerkschaften in der zweiten Tarifverhandlungsrunde am 3. Mai 2001 vorgelegt worden.

Tarifabschluss räumt größtmögliche Flexibilität ein

Dieser Entwurf ist Grundlage der in der dritten Tarifverhandlung schließlich getroffenen Regelung. Danach ist Euro-bedingte Mehrarbeit im Rahmen der gesetzlich und behördlich festgelegten Grenzen über die bestehenden tariflichen Einengungen hinaus zulässig - allerdings beschränkt auf Ausnahmefälle.

Dieses Prinzip ist im Verlauf der Verhandlungen konkretisiert worden: In der Regel soll nicht mehr als 10 Stunden täglich gearbeitet werden, also 50 Stunden wöchentlich. Bei unvermeidlicher Samstagsarbeit kann die gesamte Wochenarbeitszeit 60 Stunden betragen. Zudem haben die Arbeitgeber erklärt, dass eine Öffnung von Geschäftsstellen für den Publikumsverkehr an Sonn- und Feiertagen aus heutiger Sicht nicht vorgesehen ist.

Als zulässige Gründe für die volle Nutzung des gesetzlichen und behördlichen Zeitrahmens werden in der Regelung besonders

hervorgehoben: logistische Probleme bei der Geldversorgung, das Verhalten der Kunden sowie der Wettbewerber, die an den Bankentarifvertrag nicht gebunden sind.

Mit Blick auf die in der Umtauschphase zulässige Überschreitung der tariflichen Arbeitszeiten über die 53. Stunde hinaus ist ab der 54. Wochenarbeitsstunde ein Zuschlag

von 75 Prozent vereinbart worden. Auszubildende können nur im Rahmen von maximal zehn Stunden pro Tag eingesetzt werden. Sie erhalten in diesem Fall Zuschläge für Mehrarbeit auf der Basis eines Gehalts nach Tarifgruppe 4/erstes Berufsjahr. Auszubildende mit Prüfungstermin im Januar 2002 werden von der Mehrarbeit ganz ausgenommen.

Tarifausschuss

Während sich die erste Sitzung des Tarifausschusses innerhalb des Jahres 2000 am 25. Februar schwerpunktmäßig mit den Ergebnissen der Ende Januar abgeschlossenen Tarifrunde und der betrieblichen Umsetzung der neuen Samstagsregelung befasste, lag die Hauptaufgabe des Ausschusses im weiteren Verlauf des Berichtsjahres in der Begleitung der anschließend aufgenommenen Arbeitskreisgespräche zur Vergütungsreform sowie zur Manteltarifreform. In den Sitzungen am 5. Juni sowie am 20. Oktober 2000 wurden die erreichten Zwischenergebnisse erörtert und die inhaltlichen Schwerpunkte für die Fortsetzung der Expertengespräche abgestimmt.

In einer Sondersitzung am 31. März und 1. April 2000 befasste sich der Tarifausschuss darüber hinaus mit der Überprüfung der Mitte 1999 verabschiedeten strategischen Ziele der künftigen Tarifpolitik. Dabei wurden die seinerzeit formulierten vier Ziele als unverändert relevant bestätigt:

- » Rückbesinnung auf die Kernfunktion des Tarifs i.S. einer Regelung von Mindestbedingungen;
- » Reduzierung der Regelungsdichte des Tarifs auf ordnende Rahmenbedingungen zu den Kernthemen „Zeit“ und „Geld“;
- » Neue Aufgabenverteilung zwischen Tarif- und Betriebsparteien durch Öffnungsklauseln oder Optionen, die den Betrieben einen größeren Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung tariflicher Regelungen geben;
- » Größere Flexibilität des Tarifs im Sinne einer stärkeren Austauschbarkeit seiner Leistungen untereinander - auch im Sinne eines individuellen Zuschnitts für den Einzelnen.

Einen breiten Raum der Ausschussarbeit nahm im übrigen wieder der Erfahrungsaustausch über die Entwicklung der personellen Strukturen im Bankgewerbe sowie über betrieblich anstehende Probleme ein, zu denen auch die personalpolitische Vorbereitung auf den zur Jahreswende 2001/2002 anstehenden Euro-Bargeldumtausch gehörte.

TARIFABSCHLUSS 2001: INNOVATIVE REGELUNGEN ZU LANGZEITKONTEN



In der Nacht zum 22. Mai 2001 ist die diesjährige Tarifrunde im dritten Verhandlungstermin abgeschlossen worden. Gegenstand der Vereinbarungen waren die Gehaltsanpassung, eine Rahmenregelung zu betrieblichen Langzeitkonten und ein Tarifvertrag zur Einführung des Euro-Bargeldes (siehe Seite 10). Darüber hinaus wurden die Tarifverträge zum Vorruhestand und zur Altersteilzeit sowie die Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung jeweils bis Ende 2003 verlängert. Zusätzlich wurde eine Reihe von Manteltarifbestimmungen vornehmlich redaktionell geändert.

Gehalt

Die Gehälter werden ab dem 1. Mai 2001 um 2,8 Prozent angehoben. Für den Vormonat April erhalten die Beschäftigten eine Pauschalzahlung von DM 280,-. Die Vergütung der Auszubildenden ist für alle Ausbildungsjahre rückwirkend zum 1. April um DM 40,- erhöht worden. Insgesamt beträgt die Laufzeit der Gehaltsregelungen 13 Monate.

Die Einigung auf dieses Ergebnis setzte Bewegung auf beiden Seiten voraus. Noch im Januar hatten die Gewerkschaften eine Gehaltssteigerung von 5,5 Prozent (DAG/HBV), 5 Prozent (DBV) und 4,8 Prozent (DHV) gefordert. Zur Begründung führten sie die angeblich glänzende Ertragslage in der Branche an und verwiesen auf die im Verlauf des Jahres ansteigende Inflationsrate, die bis zum dritten Verhandlungstermin 2,8 Prozent erreichte hatte. In der ersten Verhandlungsrunde am 3. April 2001 lehnten die Ar-

beitgeber die Gehaltsforderungen ab. Mit Blick auf die im Bündnis für Arbeit getroffenen Grundlinie verlangten sie eine moderate Tarifpolitik, die vor dem Hintergrund der abflauenden Konjunktur umso notwendiger sei. Auch die Branchenentwicklung rechtfertigte keine Abkehr von diesen Prinzipien. Die vorliegenden Quartalsergebnisse hätten einen deutlichen Ergebnismrückgang gerade im Inlandsgeschäft gezeigt, also dem Bereich, in dem das Gros der Tarifangestellten beschäftigt ist.

Im zweiten Verhandlungstermin am 3. Mai boten die Arbeitgeber eine Gehaltsanhebung um 2,2 Prozent mit einer Laufzeit bis Ende Mai 2002 an. Für April des laufenden Jahres sollte eine noch nicht bezifferte Pauschale gezahlt werden. Die von den Gewerkschaften geltend gemachten aktuellen Inflationswerte seien für zukünftiges Einkommen nicht maßgeblich, da sie allein die Preissteigerungen der Vergangenheit wider-

spiegelten. Allen Prognosen zur Folge könne für 2001 im Jahresdurchschnitt eine Inflationsrate von lediglich etwa 2 Prozent angenommen werden. Zudem hätte sich u.a. die Ökosteuern preistreibend ausgewirkt. Dieser Effekt sei herauszurechnen, weil die gleichzeitige Senkung der Lohnsteuer per Saldo betrachtet zu höheren Nettoeinkommen führe. Die inzwischen auch von der Bundesregierung nach unten revidierte Konjunkturprognose gehe von einer unverändert moderaten Tarifentwicklung aus. Auch die Europäische Zentral-Bank (EZB) wolle ihre überraschende Zinssenkung im Mai ausdrücklich als Aufforderung an die Tarifparteien verstanden wissen, die bisher moderate Tarifpolitik fortzusetzen.

Im Verlauf des dritten Verhandlungstermins veränderten die Arbeitgeber ihr Angebot auf die schließlich von den Gewerkschaften akzeptierte Abschlusshöhe. Ergänzend wurden die tariflichen Schichtzuschläge ab der Euro-Umstellung zum 1. Januar 2002 auf jeweils volle 10 Euro aufgerundet.

Langzeitkonten

Die im Arbeitskreis Manteltarifvertrag erarbeiteten Grundlagen für eine tarifliche Rahmenregelung zur Einführung von betrieblichen Langzeitkonten sind in allen Verhandlungsterminen intensiv erörtert worden. Dabei ging es vor allem um die im Arbeitskreis noch offen gebliebenen Forderungen der Gewerkschaft nach einer Höchstgrenze für die in das Langzeitkonto übertragbare Arbeitszeit, dem ebenfalls geforderten Verbot, (Rest-)Urlaub in das Langzeitkonto einzustellen, sowie um die Frage, inwieweit Gut-

haben in Bausteine der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden können.

Die anfangs von der Gewerkschaft erhobene Forderung, im Zusammenhang mit der Einführung von Langzeitkonten auch die Arbeitszeit auf 37 Stunden zu reduzieren, ist von den Arbeitgebern bereits im ersten Verhandlungstermin kategorisch abgelehnt worden. Dieser von der Gewerkschaft hergestellte Zusammenhang sei mutwillig. Für Gegenforderungen sei kein Raum, weil die angestrebte Regelung auch für die Arbeitnehmer sehr interessant sei.

Nach zum Teil schwierigen Detail-Diskussionen konnte im dritten Termin schließlich eine Einigung erreicht werden. Damit ist der Weg für die Betriebe frei, auf der Grundlage der tariflich vereinbarten Rahmenregelung betriebliche Langzeitkonten einzuführen. Arbeitnehmer dürfen - neben finanziellen Leistungen - bis zu 175 Stunden pro Jahr auf das Konto übertragen. Angefallene und übertragene Mehrarbeitszuschläge werden dabei nicht mitgezählt. Urlaubstage dürfen demgegenüber auf dem Konto nicht gutgeschrieben werden, auch nicht wenn es sich um Resturlaub handelt.

Langzeitkonten sind vornehmlich zur Finanzierung von Freizeit einzusetzen, z.B. in Form von Sabbaticals, Bildungsurlaub, einer verlängerten Familienphase oder einer vorzeitigen Pensionierung. Nur in definierten Ausnahmefällen ist die Umwandlung des Guthabens in Bausteine für betriebliche Altersversorgung möglich. Eine Auszahlung in Geld ist ebenfalls ausnahmsweise möglich, wenn ein sogenannter Störfall vorliegt. Voraussetzung für die Einrichtung von Langzeitkonten ist in der Regel eine freiwillige »

- » Betriebsvereinbarung sowie der Entschluss des betroffenen Arbeitnehmers, das neue Arbeitszeitsystem zu nutzen.

Im Übrigen haben die Tarifparteien einen Regelungskatalog festgelegt, der von den Betriebsparteien bei der Einführung von Langzeitkonten zu beachten ist. Es verbleibt aber ein weiter Entscheidungsspielraum z.B. über die Art der Leistungen, die in das Konto übertragen werden können, über die Einzelheiten zur Anlagepolitik, wenn das Konto in Geld geführt und am Kapitalmarkt angelegt wird, sowie über die einzelnen Modalitäten der Inanspruchnahme des Kontos.

Die Tarifregelung ist bis Mitte 2006 befristet. Spätestens ein Jahr vorher werden die Tarifparteien über eine Verlängerung entscheiden. Unabhängig davon können die Konten auch nach diesem Zeitpunkt abgebaut werden.

Gemeinsame Erklärungen

Auch für das laufende Jahr haben die Tarifparteien eine Erklärung zur Förderung der Nachwuchskräfte abgegeben. Sie erwarten erneut

Ausbildungs- und Qualifizierungsanstrengungen der Institute, die über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen. Unter Beachtung des Grundsatzes, dass Ausbildung vor Übernahme geht, sollen alle Anstrengungen unternommen werden, um eine hohe Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auch über den tatsächlichen Bedarf hinaus auszubilden. Die Institute werden auch aufgefordert, alle Möglichkeiten zu nutzen, qualifizierte Auszubildende nach ihrem Abschluss zu übernehmen.

In einer weiteren gemeinsamen Erklärung haben die Tarifparteien vereinbart, die Gespräche zur Vergütungsreform fortzusetzen. Darüber hinaus werden sie in einem Arbeitskreis Ursachen und Folgen von Verbandsaustritten mit dem Ziel erörtern, auf tariflicher Ebene gegenzusteuern. Schließlich wird ein Arbeitskreis beauftragt, Überlegungen zur Ablösung des derzeitigen Vorruhestands-Tarifs durch einen qualifizierten Altersteilzeit-Tarif zu entwickeln. Dabei sollen auch die tarifpolitischen Konsequenzen aus der jüngst verabschiedeten Rentenreform erörtert werden.

Tarifabschluss 2001 im Überblick

Gehalt	<ul style="list-style-type: none"> » Lineare Anhebung um 2,8 Prozent ab dem 1.5.2001. » Einmalzahlung in Höhe von DM 280,- für April 2001. » Die Ausbildungsvergütungen erhöhen sich ab 1.4.2001 um jeweils 40 DM. » Laufzeit des Vertrages: 13 Monate, kündbar frühestens zum Ende April 2002 mit einer Frist von einem Monat.
Euro-Tarifvertrag	<ul style="list-style-type: none"> » Der Euro-Tarifvertrag tritt am 17. Dezember 2001 in Kraft und gilt bis zum 28.2.2002. » Eine Öffnung von Geschäftsstellen für den Publikumsverkehr an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich nicht beabsichtigt; Ausnahmen sind möglich. » Die Arbeitnehmer/innen sollen üblicherweise nicht mehr als 10 Stunden täglich, wöchentlich nicht mehr als 50 beziehungsweise bei nicht zu vermeidender Samstagsarbeit nicht mehr als 60 Stunden eingesetzt werden. In Ausnahmefällen kann über diese Grenzen hinaus gearbeitet werden. » Auszubildende mit Prüfungstermin Januar 2002 werden nicht zu Mehrarbeit herangezogen.
Langzeitkonten	<ul style="list-style-type: none"> » abgesehen von Geldleistungen dürfen pro Jahr bis zu 175 Stunden zuzüglich Mehrarbeitszuschläge übertragen werden, nicht dagegen Urlaubstage. » Einzelheiten sind betrieblich zu regeln. » Befristung zunächst bis zum 30. Juni 2006. » Entnahme der Zeitguthaben auch darüber hinaus möglich.
Altersteilzeit und Vorruhestand	<ul style="list-style-type: none"> » Die bestehenden Regelungen werden bis Ende 2003 verlängert.
Tarifliche Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung	<ul style="list-style-type: none"> » Die bestehende Regelung wird bis Ende 2003 verlängert.
Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> » Schichtzuschläge werden ab dem 1.1.2002 auf 250 € (Drei-Schicht-Zuschlag), 120 € (Zwei-Schicht-Zuschlag), 80 € (Samstagszuschlag) aufgerundet. » Die Vermögenswirksamen Leistungen werden auf 40 € angehoben.

VER.DI: GELUNGENER START NACH SCHWIERIGEM ANLAUF



Noch vor dem Beginn der diesjährigen Tarifrunde im Bankgewerbe ist ver.di aus der Taufe gehoben worden. DAG und HBV treten damit erstmals unter einheitlicher Führung und gemeinsamer Flagge auf. Die Bekämpfung des Mitgliederschwundes und die Integration der unterschiedlichen Kulturen sind die strategischen Herausforderungen der neuen Großgewerkschaft.

Am 19. März 2001 wurde im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung – Festredner war Bundespräsident Rau – die Urkunde zur Gründung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di unterzeichnet und die Fusion der fünf Einzelgewerkschaften ÖTV, DAG, HBV, DPG sowie IG Medien zur größten Gewerkschaft der Welt besiegelt. Mit knapp drei Millionen Mitgliedern stellt sie mehr als ein Drittel der im DGB organisierten Arbeitnehmer und rangiert damit noch vor der IG Metall, der bis dahin mitgliederstärksten Einzelorganisation im gewerkschaftlichen Dachverband.

Mit dem ver.di-Gründungskongress wurde zugleich die Willensbildung innerhalb der fusionierenden Einzelgewerkschaften abgeschlossen. Diese hatten sich unmittelbar zuvor in getrennten Gewerkschaftstagen selbst aufgelöst und so den Weg für den Zusammenschluss geebnet. Vorausgegangen waren kontroverse Diskussionen, die vor allem die ÖTV einer Zerreißprobe aussetzte. Sie war der weitaus größte Fusionspartner, der jedes zweite ver.di-Mitglied stellen sollte. Noch im November 2000 sprachen sich lediglich 63 Prozent der ÖTV-Delegierten für ver.di aus – eine für den Fusionsbeschluss

unzureichende Quote, die nach den Regeln der Satzung auf mindestens 80 Prozent anzuheben war. Der seinerzeit amtierende ÖTV-Vorsitzende, Herbert Mai, gab auf und stellte sich nicht mehr zur Wahl. Seine Nachfolge im Amt des ÖTV-Vorsitzenden trat Frank Bsirske an, dem es gelang, seine Organisation auf ver.di-Kurs zu trimmen.

Er wurde auch zum Vorsitzenden der neuen Großgewerkschaft gewählt, die mit einer komplexen Matrixstruktur versucht, fünf Organisationen mit jeweils unterschiedlichem Aufbau miteinander zu verbinden. 13 branchenbezogene Fachbereiche werden mit vier regionalen Ebenen verknüpft. Insgesamt startet ver.di mit mehr als 5.000 Beschäftigten und einem Vermögen von rd. 1,6 Mrd. DM (ohne Rückstellungen für Pensionen).

Ver.di startet aber auch mit einer schwer wiegenden Hypothek: Ein Jahrzehnt währt schon der kontinuierliche Mitgliederschwund. Allein in den letzten sechs Jahren haben die ver.di-Gewerkschaften über 450.000 Mitglieder verloren. Das lässt die stolz verkündete Zahl von derzeit knapp 3 Millionen Mitgliedern in einem anderen Licht erscheinen, zumal davon nur rund 70 Pro-

zent, also etwa 2,1 Mio., tatsächlich erwerbstätig sind. Noch gravierender ist, dass lediglich 6 Prozent der ver.di-Mitglieder jünger als 28 Jahre alt sind – dreimal so hoch ist der Anteil der Senioren.

ver.di im Bankgewerbe

Auf Funktionärsebene steht mit Hinrich Feddersen ein Vertreter der bisherigen Gewerkschaft HBV an der Spitze. Er ist für den Fachbereich Finanzdienstleistungen in den ver.di-Vorstand gewählt worden und führt die Verhandlungen für die Banken und die Versicherungen in der laufenden Tarifrunde. Er hat die Aufgabe, bislang getrennt agierende Arbeitnehmervertretungen zu gemeinschaftlichen Positionen zusammenzuführen. Ein schwieriges Unterfangen. Denn bei allem gemeinschaftlichen Auftreten kann der Unterschied im politischen Selbstverständnis beider in unserer Branche zahlenmäßig etwa gleich starken Vorgängerorganisationen nicht

geleugnet werden. Ganz zu schweigen von der unterschiedlichen finanziellen Substanz. Während die DAG ein Vermögen von DM 1.160,- pro Mitglied in die neue Großgewerkschaft eingebracht hat, steuert die HBV lediglich DM 150,- pro Mitglied – jeweils ohne Rückstellungen für Pensionen – bei.

Aus der Sicht des AGV Banken wird ver.di den Aderlass bei den Mitgliedern nur stoppen können, wenn tradierte Gewerkschaftspositionen aufgegeben und moderne personalpolitische Instrumente zur Kenntnis genommen werden, die längst die betriebliche Realität prägen. Das gilt etwa für leistungsbezogene Vergütungsanteile oder für Ansätze zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit, die auch den Belegschaften größere Freiheiten einräumen. Mitgliederorientierung wird aber auch heißen müssen, weniger auf den sogenannten Tarifvorbehalt zu pochen und mehr Regelungsmacht den gewählten betrieblichen Vertretern im Rahmen von tariflichen Rahmenregelungen zuzugestehen.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT: PRAXISFREMD UND KONTRAPRODUKTIV



Die nationale und europäische Gesetzgebung hat vorwiegend negativ zu beurteilende Signale gesetzt. Das Arbeitsrecht wurde nicht dereguliert, sondern im Gegenteil weiter reguliert. Die Neuregelungen über den Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten sind praxisfern. Bei der Rentenreform wurde die notwendige strukturelle Reform versäumt. Und das neue Schwerbehindertenrecht ist zu bürokratisch und bereits jetzt überholt. Die dringend notwendige Modernisierung des europäischen und insbesondere deutschen Arbeits- und Sozialrechts lässt weiter auf sich warten.

Gesetzgebung: Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das Ende des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) am 31. Dezember 2000 nahm der Gesetzgeber zum Anlass, die befristeten und die Teilzeit-Arbeitsverhältnisse umfassend neu zu regeln (Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG). Zusätzlich schuf er ein Recht auf Teilzeit für Arbeitnehmer in Unternehmen mit regelmäßig mindestens 16 Arbeitnehmern.

Am Beispiel dieses Gesetzes zeigt sich die weiter wachsende Bedeutung des Europäischen Rechts und des auf europäischer Ebene stattfindenden Sozialen Dialogs für das nationale Arbeitsrecht. Denn das TzBfG dient der Umsetzung der Richtlinien des Rates vom 15.12.1997 (97/81/EG) und vom 28. Juni 1999 (1999/70/EG), die ihrerseits die Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner zur Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverhältnisse umsetzen.

Der im September 2000 vorgelegte erste Entwurf des Bundesarbeitsministeriums hätte die bisher bestehenden Regelungen des BeschFG noch erheblicher verschärft. Unter anderem sollte der Arbeitgeber das Recht des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit nur unter erheblich erschwerten Bedingungen abwehren können. Zu den befristeten Arbeitsverhältnissen sah der erste Entwurf im wesentlichen die bisherigen Befristungsmöglichkeiten vor; es wurden jedoch bei der Zulässigkeit der Befristung weitere Hürden gegenüber dem bisher geltenden BeschFG aufgestellt.

Die Stellungnahmen der Verbände konnten einige Verbesserungen erreichen. Die tendenzielle Bevorzugung der Arbeitnehmer als Parteien des Arbeitsvertrages wurde jedoch nicht aufgegeben.

Es wurde immerhin erreicht, dass dem Arbeitgeber die Möglichkeit eröffnet wird, dem Teilzeitverlangen zu widersprechen, sofern betriebliche Gründe (vorher: „dringende

betriebliche Gründe“) entgegenstehen. Diese sollen bereits vorliegen, wenn rationale, nachvollziehbare Gründe gegeben sind, zum Beispiel die Organisation oder der Arbeitsablauf beeinträchtigt wird, hohe Kosten verursacht werden oder wenn das Arbeitsamt bestätigt, dass keine Ersatzkraft für die verbleibende Arbeitszeit gestellt werden kann.

Die Reaktionszeit des Arbeitgebers auf das Teilzeitverlangen wurde ferner auf einen Zeitraum bis zu vier Wochen vor dem angekündigten Teilzeitbeginn verlängert. Auch kann die zunächst vereinbarte Verteilung der Wochenarbeitszeit nunmehr einseitig vom Arbeitgeber geändert werden, wenn das betriebliche Interesse überwiegt. Schließlich kann der Arbeitnehmer eine erneute Verringerung der Arbeitszeit frühestens zwei Jahre nach Zustimmung oder Ablehnung seines Verkürzungsantrages durch den Arbeitgeber verlangen.

Beibehalten wurde indessen die Verpflichtung des Arbeitgebers, alle neu zu besetzenden Arbeitsplätze als Teilzeitarbeitsplätze aususchreiben, sofern nicht „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen.

Trotz dieser graduellen Verbesserungen bleibt es dabei, dass einseitig zu Lasten des Arbeitgebers in das schuldrechtliche Austauschverhältnis des Arbeitsvertrages eingegriffen wird. Die Möglichkeit des Arbeitgebers, unter Hinweis auf betriebliche Erfordernisse einen Antrag auf Teilzeit abzulehnen, wird in der Praxis zu einer Ausweitung von Rechtsstreitigkeiten führen und ist damit auch angesichts der gleichzeitig angestrebten Entlastung der Gerichte kontraproduktiv.

Das TzBfG enthält auch eine Neuregelung des Rechts der befristeten Arbeits-

verhältnisse. Der Gesetzgeber bestätigte die schon durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vorgenommene Umkehr der Wertung des § 620 BGB, wonach ursprünglich befristete Arbeitsverhältnisse ohne weiteres möglich waren. Das neue TzBfG geht jedoch über die Rechtsprechung hinaus, weil die Befristungshemmnisse selbst dann gelten, wenn das Kündigungsschutzgesetz auf das (befristete) Arbeitsverhältnis keine Anwendung findet.

Von erheblicher praktischer Bedeutung werden die umfassenden Diskriminierungsverbote sein, nach denen auch geringfügig Beschäftigten sämtliche Leistungen anteilig zuerkannt werden müssen, die Vollzeitbeschäftigten eingeräumt werden. Gleiches gilt für befristet Beschäftigte, weshalb ihnen grundsätzlich - entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses - auch generell gezahlte Sondervergütungen zufließen müssen. In beiden Fällen (Teilzeit und Befristung) darf nur noch abgewichen werden, wenn es hierfür sachliche Gründe gibt.

Erziehungsurlaub

Kaum weniger bedeutsam waren die Änderungen im Bereich des Erziehungsurlaubes, der jetzt Elternzeit heißt, aber weiterhin nicht auf Eltern beschränkt ist, sondern auch anderen Erziehenden zur Verfügung steht. Die Elternzeit steht nunmehr auch den nach § 97 LPartG eingetragenen Lebensgemeinschaften homosexueller Mütter oder Väter zu, wenn das Kind nach dem 1.1.2001 geboren worden ist.

Die neben dem Bezug des Erziehungsgeldes erlaubte zulässige Erwerbstätigkeit »

- » ist von 19 auf 30 Stunden erhöht worden. Berechtigte können wählen, ob sie bis zum 24. Lebensmonat des Kindes jeweils 600,00 DM erhalten möchten oder in den ersten zwölf Lebensmonaten jeweils 900,00 DM.

Weitere Änderungen, verbunden mit einem speziellen Anspruch auf Teilzeitarbeit, sind für die Elternzeit geregelt worden. Zwar ist die Dauer von 3 Jahren unverändert geblieben, jedoch besteht die Möglichkeit, mit Einverständnis des Arbeitgebers ein Jahr der Elternzeit abzutrennen und es zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes zu nehmen. Die Elternzeit kann gleichzeitig von beiden Eltern (oder Erziehungsberechtigten) genommen werden. Angesichts des klaren Wortlautes des Gesetzes in § 15 Abs. 3 kann derzeit wohl nicht davon ausgegangen werden, dass sich im Fall gemeinsamer Elternzeit die Dauer für den Einzelnen um die Hälfte auf 1,5 Jahre reduziert. Statt bisher auf drei Abschnitte kann die Elternzeit auf vier Abschnitte verteilt werden.

Die finanzielle Grundlage für die parallele Elternzeit von beiden Erziehungsberechtigten schafft das Gesetz in der Möglichkeit, in der Elternzeit jeweils 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Flankiert wird dies durch einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit. Er greift, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht, der Arbeitgeber mindestens 16 Arbeitnehmer beschäftigt und die Arbeitszeit für mindestens drei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Stunden verringert werden soll, sofern dem nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen. Einen Anspruch des Arbeitnehmers, auch die Lage der Arbeitszeit zu bestimmen, ist im

Gegensatz zum TzBfG im Bereich der Elternzeit nicht vorgesehen. Hieraus folgt, dass der Antrag des Elternzeitberechtigten nur unter engeren Voraussetzungen abgelehnt werden kann als der allgemeine Teilzeitanspruch des TzBfG.

Positiv aus Sicht der Arbeitgeber ist, dass die Ankündigungsfristen für die Elternzeit auf acht Wochen verlängert worden sind. Eine den praktischen Erfordernissen angemessene Regelung ist damit gleichwohl nicht erreicht. Denn für die wichtigsten Fälle wird die Ankündigungsfrist auf sechs Wochen verkürzt, nämlich wenn die Elternzeit im direkten Anschluss an die Geburt des Kindes oder die achtwöchige Mutterschutzfrist angetreten werden soll. Der bislang formlos mögliche Antrag bedarf nun der Schriftform.

Über die praktischen Auswirkungen dieser Gesetze hat der Verband im Januar 2001 in Frankfurt, Berlin und Hamburg in gesonderten Veranstaltungen informiert.

Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes

Zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes haben sich die schon im letzten Geschäftsbericht angesprochenen Ansätze der Reform zu einem Gesetzentwurf verdichtet. In den verschiedenen Stadien zwischen Eckpunktepapieren, Referentenentwurf und Regierungsentwurf haben die Verbände intensiv das Gesetzgebungsvorhaben bekämpft und in wichtigen Bereichen Milderungen erreicht. An diesen Aktionen waren und sind der AGVBanken und seine Mitglieder aktiv beteiligt. Der Verband hat umfassend über das Gesetzgebungsverfahren informiert und

die schwerwiegenden Nachteile für die Betriebspraxis sowohl gegenüber der Öffentlichkeit als auch gegenüber den politischen Entscheidungsträgern geltend gemacht. Dabei konnten konkrete Auswirkungen der geplanten Regelungen für die Mitgliedsinstitute nachgewiesen werden. Eine repräsentative Verbandsumfrage hat ergeben, dass selbst die – im Kabinettsentwurf bereits abgemilderte – Anhebung der Schwellenwerte die Zahl der Betriebsratsmitglieder um ca. 15 Prozent und die Zahl der zusätzlich freigestellten Arbeitnehmervertreter um ca. 30 Prozent anheben würde. Die damit verbundenen Kosten treffen unsere Branche überproportional, weil die Institute mit vielen kleinen und mittleren Betrieben in der Fläche vertreten sind.

Der Entwurf sieht zahlreiche neue und erweiterte Mitbestimmungsrechte, eine Vermehrung und Vergrößerung von Gremien sowie grundlegende Verfahrensänderungen bei der Bildung von Betriebsräten und anderen Arbeitnehmervertretungen vor. Dies würde zu einer unangemessenen Verstärkung kollektiver Mitbestimmung, zu hoher Regelungs-dichte, zu mehr Bürokratie und insgesamt zu Verzögerungen unternehmerischer Entscheidungen führen. Nicht zuletzt würden erheblich höhere Kosten für alle Betriebe und Unternehmen anfallen. Die Gesamtbelastung der Wirtschaft ginge in die Milliarden. Das Institut der deutschen Wirtschaft schätzt, dass die Mitbestimmungskosten um ca. 40 Prozent steigen würden.

Die Auseinandersetzung um die Betriebsverfassung ist nach der Verabschiedung des Kabinettsentwurfes durch die Bundesregierung nunmehr in eine zweite heiße

Phase getreten. Die nach massiven Einsprüchen des Bundesministers für Wirtschaft vorgenommenen Korrekturen des Kabinettsentwurfes gegenüber dem Referentenentwurf ändern an der grundsätzlich verfehlten Richtung des Entwurfs nur wenig.

Statt zusätzlicher Bremsklötze fordern die Arbeitgeberverbände die Anpassung des BetrVG an die betrieblichen Realitäten, vor allem in drei Punkten:

- » Arbeitgeber und Betriebsrat sollten durch eine gesetzliche Öffnungsklausel per Betriebsvereinbarung selbst entscheiden können, wie in ihrem Betrieb die Betriebsverfassung abweichend von der gesetzlichen Regelung optimal organisiert wird. Der bisher vorgesehene Tarifvorbehalt erweist sich als Mittel zum Erhalt gewerkschaftlicher Funktionärs-macht und entmündigt die gewählten Belegschaftsvertreter.
- » Neben der organisatorischen Anpassungsmöglichkeit an betriebliche Erfordernisse ist es besonders wichtig, dass die Mitbestimmungsverfahren beschleunigt werden: Für die Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat sollten Fristen gelten. Für besonders eilbedürftige Mitbestimmungsfälle muss der Arbeitgeber vorläufige Regelungen treffen können. Ebenso müssen Einigungsstellenverfahren verkürzt und befristet werden.
- » Für die zahlreichen bereits bestehenden und für zukünftige betriebliche Bündnisse für Arbeit muss eine gesetzliche Klarstellung des Günstig-

»

- » keitsprinzips Rechtssicherheit schaffen, die Arbeitnehmern, Betriebsräten und Arbeitgebern gestattet, zur Beschäftigungssicherung im Betrieb übereinstimmend Abweichungen von Tarifverträgen zu vereinbaren.

Gerichtsentscheidungen zum Tarifrecht

Hervorzuheben ist eine Entscheidung zum Tarifrecht des LAG Hamm (Urteil vom 31.5.2000 - 18 Sa 848/00 -). Es hat klargestellt, dass Streikmaßnahmen zur Erreichung eines firmenbezogenen Tarifvertrages zur Standort-sicherung unzulässig sind. Sie stellen einen rechtswidrigen Eingriff in das durch Art. 14 GG geschützte Recht des Arbeitgebers auf den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb dar. Dem Arbeitgeber steht es zu, ohne Streikdruck frei zu entscheiden, ob er weiterhin am angestammten Standort oder an anderer Stelle produzieren will.

Auf der gleichen Linie liegt eine Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein (Urteil vom 25. November 1999 - 4 Sa 584/99 -). Danach können Tarifauseinandersetzungen mit einem einzelnen verbandszugehörigen Arbeitgeber nur auf der Verbandsebene ausgetragen werden. Im konkreten Fall beabsichtigte ein Fährschiffbetrieb, 60 von 230 Arbeitsplätzen im Zuge der Ausmusterung zweier Fähren abzubauen. Die branchenzuständige Gewerkschaft forderte mit Unterstützung des Betriebsrats einen Tarifvertrag über Regelungen zur Arbeitsplatzsicherheit und Sozialplanung und drohte dem verbandszugehörigen Arbeitgeber einen Streik an, weil dieser nur mit dem zuständigen Betriebsrat verhan-

deln wollte. Gegen die Streikandrohung wendete sich das Unternehmen mit Erfolg, weil das LAG Schleswig-Holstein die Erkämpfbarkeit von Firmentarifverträgen mit verbandsangehörigen Arbeitgebern verneinte. Tarifstreitigkeiten seien nur auf Verbandsebene auszutragen.

Europa

Auf der europäischen Ebene ist die erste Runde der Sozialpartnergespräche in den Ländern der Beitrittskandidaten Ungarn, Tschechien und Polen abgeschlossen worden. Diese Gespräche ermöglichten den europäischen Sozialpartnern, die Praxis des sozialen Dialogs in den Beitrittsländern kennenzulernen. Im Herbst 2001 wird die zweite Phase dieser Gespräche beginnen, in denen die Situation in Malta, Estland und Slowenien untersucht werden soll.

Im Rahmen des auf unsere Branche bezogenen sektoralen Dialogs werden die Gespräche über IT-Anforderungen an die Belegschaften fortgesetzt. Im Anschluss an die derzeit in Italien gefertigte Studie über Arbeitgeberanforderungen an Arbeitnehmerkenntnisse und Schulungsverhalten werden sich die Sozialpartner am 11. Juni 2001 zu einer Abschlusskonferenz treffen, in deren Rahmen über die aus der Studie zu ziehenden Schlussfolgerungen beraten wird. Hier werden insbesondere auch Fragen im Zusammenhang mit der Verteilung von Fortbildungslasten eine Rolle spielen.

Der Europäische Rat trat am 23./24. März 2001 zusammen. Nachdem die Staats- und Regierungschefs in Lissabon im Frühjahr 2000 als neues strategisches Ziel beschlossen

hatten, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ mit dauerhaftem Wirtschaftswachstum, mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie einem größeren sozialen Zusammenhalt zu machen, war es Aufgabe dieses Frühjahrsgipfels von Stockholm, neue konkrete Anstöße für die Modernisierung des Europäischen Modells im weitesten Sinne zu geben. Die vorbereiteten Beschlüsse zur erfolgreichen Umsetzung der Lissaboner Zielsetzung wurden wegen der vorrangigen außenpolitischen Themen (Krise in Mazedonien, Treffen mit Staatspräsident Putin) verabschiedet, ohne dass eine tiefergehende Debatte stattfand.

Auf dem Stockholmer Gipfel haben sich die Staats- und Regierungschefs erneut eingeschränkt zur „Vollbeschäftigung in einer wettbewerbsfähigen Union“ als wichtigstem Ziel bekannt. Hierzu sind weitere Fortschritte in den Bereichen Abbau der Qualifikationsdefizite, Verbesserung der Mobilität von Arbeitskräften, Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme sowie der Bewältigung der demographischen Herausforderungen einer alternden Bevölkerung notwendig.

Zur Formulierung der Grundrechtecharta hat die deutsche Wirtschaft ihre Vorstellungen eingebracht. Die Spitzenverbände hatten in einer ersten Stellungnahme (März 2000) die EU-Grundrechtecharta als Bekenntnis zu einer gemeinsamen europäischen Wertordnung sowie als Schritt in Richtung eines Europas der Bürger begrüßt. Die Ausarbeitung der Grundrechtecharta zählt zu den wichtigsten Gesetzgebungsvorhaben seit vielen Jahren. Sie wird eines der Fundamente der Europäischen Union bilden und auch als bloße Deklaration der Mitgliedstaaten dadurch fak-

tisch verbindlich sein, dass sie als gemeinsame Auffassung dem Europäischen Gerichtshof als Maßstab seiner künftigen Rechtsprechung dienen wird.

Vor diesem Hintergrund ist das in Art. 26 formulierte Grundrecht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen wegen der gemäß Art. 137 EGV für diese Bereiche ausgeschlossenen Rechtsetzungskompetenz der EU zu weit und würde die negative Koalitionsfreiheit unzumutbar einschränken. Weiterhin unklar bleibt trotz Art. 49 auch die Frage der Drittwirkung der Grundrechte (z.B. Geltung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern).

Sozialrecht: Arbeitszeitkonten

Grundsätzlich zu begrüßen war der Vorstoß des Gesetzgebers, endlich weitgehende gesetzliche Regelungen über den sozialversicherungsrechtlichen Umgang mit flexiblen Arbeitszeitregelungen zu schaffen. Arbeitnehmern wird es damit möglich, selbstbestimmt und sozialversicherungsrechtlich unschädlich Arbeitszeitguthaben aufzubauen, etwa für längere Freistellungen während des Arbeitsverhältnisses oder auch am Ende eines Arbeitsverhältnisses. Diese Regelungen tatsächlich umzusetzen wird jedoch auf Grund der umfangreichen Nachweis- und Aufzeichnungspflichten, die zudem nachträglich auch für zurückliegende Zeiträume gelten, erhebliche Schwierigkeiten bereiten. Hier wären Übergangsregelungen zweckmäßig gewesen, die Spielräume für vereinfachte Regelungen eröffnet hätten.

Von Arbeitnehmern aufgebaute Wertguthaben in Zeit oder Geld können nun ge- »

- » winnbringend mit aufgeschobener Sozialversicherungspflicht gebildet werden, ohne dass der soziale Schutz des Arbeitnehmers in der Freistellungsphase leidet. Bis auf einige Ausnahmen ist die sozialversicherungsunschädliche Verwendung eines solchen Wertguthabens jedoch ausschließlich zum Zweck einer Freistellung möglich, für alle sonstigen nachgelagerten Verwendungen zu anderen Zwecken wird die Sozialversicherungspflicht dagegen ausgelöst.

Die durch die Arbeitgeberverbände nachdrücklich geforderte beitragsfreie Überführung von Wertguthaben in Anwartschaften für eine betriebliche Altersversorgung wurde nur in eng eingegrenzten so genannten Störfällen zugelassen, etwa wenn der Arbeitnehmer erwerbsunfähig wird, die Altersgrenze erreicht und in Rente geht oder wenn er stirbt. Darüberhinaus darf das Wertguthaben jedoch nicht in Altersversorgung eingebracht werden. Hier wurde die Chance vertan, Wertguthaben im Rahmen des Rentenreformkonzeptes zu privilegieren und so Arbeitnehmer finanziell entscheidend zu entlasten.

Nicht nachvollziehbar ist die Anwendung der Vorschriften über flexible Arbeitszeitmodelle und die Aufzeichnungspflichten auf die seit Jahren bestehende Altersteilzeit im sogenannten Blockmodell. Damit sind erhebliche Gefahren für Arbeitnehmer und Arbeitgeber verbunden. So müssen Lohnerhöhungen nun rückwirkend nachberechnet werden, um die sozialversicherungspflichtige Abwicklung der Freistellungsphase zu gewährleisten. Angesichts des klaren Zieles der Altersteilzeitvereinbarung, das Arbeitsverhältnis zu beenden, mutet die Einbeziehung

in die Regelungen über flexible Arbeitszeiten wie eine reine Schikane für die Praxis an.

Rentenreform

Weiterhin wurde die Rentenreform verabschiedet, die jedoch die dringenden, vor allem demografisch bedingten Probleme der Sozialversicherung nur unzureichend berücksichtigen. Eine erforderliche strukturelle Reform wurde wiederum versäumt. Kernstück des Vorhabens ist die teilweise Abkehr von der über hundertjährigen Tradition des Generationenvertrages hin zu einer selbstbestimmten Form der vermögensgedeckten Eigenvorsorge.

Der Bundestag ließ Ende Januar 2001 das Rentenreformpaket, das aus taktischen Gründen aufgrund der unterschiedlichen Zustimmungserfordernisse in das Altersvermögensgesetz (AVmG) und das Altersvermögensergänzungsgesetz (AVmEG) getrennt wurde, passieren.

Das zustimmungsfreie AVmEG enthält im wesentlichen die Änderungsvorhaben, die sich auf die gesetzliche Rentenversicherung beziehen.

So wird sich die jährliche Rentenanpassung ab Beginn dieses Jahres wieder an der Entwicklung der Bruttolöhne sowie an der Beitragssatzentwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung orientieren. Von 2003 bis 2009 soll die so zu berechnende jährliche Rentenanpassung entsprechend der steigenden Aufwendungen der Pflichtversicherten für die kapitalgedeckte private Zusatzvorsorge um jeweils 0,5 Prozentpunkte gekürzt werden. Der maximale Altersvorsorgeanteil von vier Prozent der Beitragsbe-

messungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung, der 2008 erreicht ist, wird auch nach 2009 fortlaufend weiter berücksichtigt. Ab 2011 kommt in der Rentenanpassungsformel ein neuer Korrekturfaktor zur Anwendung, der dazu führt, dass der Anstieg der Renten ab diesem Zeitpunkt hinter der Brutto- und Gehaltsentwicklung zurückbleiben wird, wenn der Beitragssatz steigt. Als langfristiges Ziel ist geplant, bis 2030 ein Nettorentenniveau von 67 Prozent auf Basis der neuen Nettolohnberechnung nicht zu unterschreiten.

Im System der Hinterbliebenenversorgung sind die Versorgungsleistungen erheblich gekürzt worden. Erziehungszeiten sollen demgegenüber bei der Rentenberechnung besser als bisher angerechnet werden. Für Zeiten des Erziehungsurlaubes soll ein höheres rentenversicherungspflichtiges Entgelt bei der Rentenberechnung zugrundegelegt werden.

Ob das angestrebte Ziel erreicht werden kann, den Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung ab dem Jahr 2003 bis zum Jahre 2014 konstant unter 19 Prozent zu halten, muss jedoch angesichts der hierfür notwendigen staatlichen Zuschüsse bezweifelt werden. Sie sollen von derzeit 83 Mrd. DM auf über 143 Mrd. DM im Jahr 2014 steigen.

Die zur Einführung einer kapitalgedeckten Altersvorsorge entscheidenden Regelungen des AVmG sind am 11. Mai 2001 verabschiedet worden.

Unter dem AVmG wird ein unübersehbares Konvolut von Regelungen zusammengefasst. Sie betreffen die staatliche Förderung der kapitalgedeckten Zusatzvorsorge, Änderungen im Einkommensteuergesetz, das

neu eingeführte Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz und auch die systemwidrig in das AVmG eingeführte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung.

Kern der zusätzlichen Altersvorsorge der Pflichtversicherten soll der Aufbau von Altersvermögen sein, unterstützt durch staatliche Zuschüsse und in Stufen bis zum Jahr 2008 ansteigende steuerliche Freibeträge. Die Einzelheiten der Förderung sind genau wie die Produktpalette der förderungsfähigen Anlageformen zwischen Bundesrat und Bundestag umstritten.

Im Gegensatz zu den bisher im AVmG vorgesehenen Anlageformen muss stärker nach den Ausgangsvoraussetzungen der Pflichtversicherten und deren persönlichen Besonderheiten und Bedürfnissen differenziert werden. Renditeaspekte des Kapitalaufbaus dürfen daher nicht zu Gunsten von Sicherheitserwägungen aufgegeben werden. Dies bedeutet, dass dem Anleger die Wahl aus dem Spektrum der Kapitalaufbaumöglichkeiten des Marktes ermöglicht werden muss. Hier hat es der Gesetzgeber versäumt, den Grundsatz der Selbstbestimmtheit des Anlegers in den Gesetzentwurf aufzunehmen, der letztlich auch aus dem Gedanken der Wettbewerbsfreiheit selbstverständlich sein sollte.

Erwerbsminderungsrenten

Das System der Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten wurde durch ein einheitliches neues Instrument, die Erwerbsminderungsrente abgelöst, die zwischen voller und teilweiser Erwerbsminderung unterscheidet.

Die Neuregelungen betreffen zudem die Altersrente wegen Schwerbehinderung, »

- » Maßnahmen im Bereich der Rehabilitation sowie das Recht der Hinterbliebenenrenten. Das Gesetz enthält eine Vielzahl von Übergangs- und Vertrauensschutzregelungen, welche den bisherigen Rechtszustand, teilweise in modifizierter Form, über einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren aufrechterhalten werden.

Die Rente wegen Erwerbsminderung wird als Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung geleistet. Entscheidend hierfür ist die Leistungsfähigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Im Gegensatz zur bisherigen Regelung kommt es für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente auf einen erreichten beruflichen Status nicht an. Die Rente wegen voller Erwerbsminderung wird, wie bislang die Rente wegen Erwerbsunfähigkeit, aus allen bis zum Eintritt der Erwerbsminderung zurückgelegten rentenrechtlichen Zeiten errechnet. Sofern die Rente wegen Erwerbsminderung vor Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen wird, werden analog der gesetzlichen Rente stufenweise Rentenabschläge vorgenommen. Die Erwerbsminderungsrenten werden grundsätzlich nur noch als Zeitrenten auf maximal drei Jahre geleistet. Ein Hinzuverdienst ist nur noch in erheblich begrenztem Umfang rentenunschädlich möglich. Die Altersrente für Schwerbehinderte wird stufenweise auf das 63. Lebensjahr angehoben.

Auch wenn die Grundaussage des Gesetzes, Renten nur noch auf Zeit zu gewähren, aus versicherungsrechtlicher Sicht im Hinblick auf eine mögliche Minderung von Versicherungsleistungen und damit auch auf die Höhe der Beitragsaufkommen zu begrüßen ist, wurden die arbeitsrechtlichen Auswir-

kungen dieser Regelung nicht berücksichtigt. Arbeitsverhältnisse enden nicht bereits mit Gewährung einer befristeten Erwerbsminderungsrente. Die Rechtsprechung geht vielmehr von einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses aus, das nur zu einer Kündigung wegen Krankheit berechtigen kann. Damit wurde eine erhebliche Planungsunsicherheit für Arbeitgeber begründet, deren Auswirkungen sich erst im Laufe der Zeit zeigen werden.

Das Recht der Schwerbehinderten

Weitreichend ausgeweitet wurden die Rechte Schwerbehinderter im Rahmen einer Reform des Schwerbehindertenrechtes zum 1. Oktober 2000 und 1. Januar 2001. Die Reform wird jedoch bereits jetzt durch ein neues Gesetzgebungsvorhaben in Frage gestellt, nämlich durch das SGB IX, das am 1. Juli 2001 in Kraft treten soll.

Grundsätzlich zu begrüßen war die Absenkung der Beschäftigungsquote von sechs auf fünf Prozent. Einmalig in der Rechtsgeschichte des Sozialrechtes ist jedoch die Koppelung dieser Quote an die Entwicklung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter. So ist eine Wiederanhebung der Quote auf sechs Prozent vorgesehen, sofern nicht die Arbeitslosenquote der Schwerbehinderten bis zum Jahr 2002 um 25 Prozent gesenkt wird. Es ist kaum anzunehmen, dass derartige Strafmaßnahmen dazu beitragen, die Beschäftigung Schwerbehinderter wie gewünscht zu erhöhen.


Das Gesetz regelt die erheblich ausgeweiteten Rechte der Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte, das Schaffen von Konzernvertretungen, die Freistellung der Vertrauensperson und die Schaffung ei-

nes Initiativrecht zum Abschluss von Vereinbarungen zur Integration Schwerbehinderter wie auch die Einführung neuer Unterrichts- und Anhörungspflichten der betrieblichen Mitbestimmungsorgane. Mit diesem Instrumentarium kann das Ziel, Schwerbehinderte besser in das Erwerbsleben zu integrieren, nicht erreicht werden, da es angesichts der zunehmenden Bürokratisierung von Entscheidungsprozessen und der als Strafe ausgestalteten Anhebung der Ausgleichsabgabe auch zu einer unerwünschten Stigmatisierung Schwerbehinderter kommen kann.

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss hielt seine Sitzungen am 20. Juli 2000, am 13. November 2000 sowie am 1. März 2001 ab. Bei diesen Treffen fand ein intensiver Erfahrungsaustausch über arbeitsrechtliche Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und den Mitgliedsinstitutionen statt. Einen Schwerpunkt der Erörterungen nahmen naturgemäß die angekündigten Novellen des Betriebsverfassungsgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie des Bundeserziehungsgeldgesetzes ein.

UMFASSENDE QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE



Gerade im Bankgewerbe wandeln sich die beruflichen Anforderungen schnell und nachhaltig. Gleichzeitig werden auf Grund der demografischen Entwicklung immer weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten. Bereits heute können viele Planstellen im Bankgewerbe nicht besetzt werden. Die lebenslange Weiterqualifizierung wird damit zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor.

Bündnis für Arbeit/ Ausbildungskonsens

Im 7. Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 4. März 2001 hat der Themenkreis „Berufliche Ausbildung und Weiterbildung im Rahmen eines lebenslangen Lernens“ breiten Raum eingenommen.

Dabei haben die Bündnispartner vereinbart, dass die in den Jahren 1999 und 2000 getroffenen Abreden zum Ausbildungskonsens unverändert umgesetzt werden. So hatten sich die Bündnispartner schon im Juni 1999 verpflichtet, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen einen möglichst wohnortnahen Ausbildungsplatz im gewünschten Berufsfeld anzubieten.

Bereits 1999 war es gelungen, diesem Ziel nahe zu kommen, wobei eine verbleibende Lücke zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage durch das Sofortprogramm der Bundesregierung geschlossen wurde. Im Jahr 2000 konnte dieses Sofortprogramm auf Regionen und Zielgruppen mit

besonderen Ausbildungsplatzproblemen konzentriert werden, da ein deutlicher Zuwachs betrieblicher Ausbildungsplätze dazu führte, dass erstmals seit 1994 bundesweit die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze die Zahl der nicht vermittelten Bewerber überstieg.

Die Bündnispartner haben sich Anfang 2001 darauf verständigt, dass die Wirtschaft

- » auch in den Folgejahren mindestens den demografischen Zusatzbedarf an betrieblichen Ausbildungsplätzen decken wird,
- » in den IT- und Medienberufen die ursprünglich 40.000 zugesagten Ausbildungsplätze wegen vorzeitigen Erreichens dieses Ziels bis zum Jahr 2003 auf 60.000 Ausbildungsplätze aufstocken wird und
- » den Auslandsaustausch von Auszubildenden und Fachkräften verstärken wird, da in einer globalisierten Welt internationale Erfahrungen unverzichtbarer Qualifikationsbestandteil sind.

Qualifizierungsoffensive berufliche Bildung

Die Entwicklung zur Informations- und Wissensgesellschaft und die Internationalisierung der Wirtschaft führen zu einem schnellen und fortlaufenden Wandel der beruflichen Anforderungen. Gleichzeitig sinkt durch die demografische Entwicklung die Zahl der potenziell Erwerbstätigen und der Anteil der älteren Erwerbspersonen steigt an. Als Folge hiervon wird es zunehmend schwieriger, offene Stellen mit geeigneten Arbeitskräften zu besetzen, andererseits sind immer stärker die Fähigkeit und die Bereitschaft der Beschäftigten gefordert, sich durch ständiges Weiterlernen beschäftigungsfähig zu halten.

Vor diesem Hintergrund haben die Bündnispartner eine Offensive zur umfassenden Erschließung und Förderung aller Qualifikationspotenziale beschlossen. Bereits im 6. Spitzengespräch des Bündnisses für Arbeit im Juli 2000 hieß es hierzu:

- » Die Tarifparteien werden die Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Sinne eines lebenslangen Lernens vereinbaren.
- » Zeitinvestitionen für Qualifizierungen sind neue Aufgaben der Arbeitszeitpolitik.
- » Die Tarifparteien streben im Zusammenhang mit der Nutzung von Langzeitkonten und anderen arbeitszeitpolitischen Maßnahmen an, dass bei einem Einsatz von Zeitguthaben für Weiterbildung zugleich auch Arbeitszeit investiert wird.
- » Die Bündnispartner wollen gemeinsam darauf hinwirken, dass eine Qua-

litätssicherung und übertragbare Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen entwickelt und gewährleistet wird.

Im 7. Spitzengespräch im März 2001 wurden diese Vereinbarungen bestätigt und ergänzt:

- » Die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung soll deutlich erhöht werden unter besonderer Berücksichtigung von Ungelernten, älteren Arbeitnehmern und Frauen.
- » Die Bündnispartner stimmen darin überein, dass die Weiterbildung der Beschäftigten vorrangige Aufgabe der Unternehmen und der Beschäftigten selber ist. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen können hierzu wesentliche Beiträge leisten, wobei dies auch im Rahmen der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeitgestaltung erfolgen kann.
- » Die Bündnispartner werden nach Abschluss der nächsten Tarifrunden die erzielten Fortschritte bilanzieren.
- » Da Qualifizierung nicht nur im Betrieb stattfindet, werden die Bündnispartner, um die Transparenz über die verfügbaren Bildungsangebote zu verbessern, die Information und Beratung über vorhandene Bildungsmöglichkeiten ausbauen.

Für die private Wirtschaft ist die Erkenntnis nicht neu, dass in einer Arbeitswelt, in der ständig aktualisiertes Wissen und grenzüberschreitende Informationen der entscheidende Erfolgsfaktor sind, lebenslanges Lernen zentral wichtig ist. Unbestritten ist auch, »

- » dass die fachlichen Kompetenzen ständig über den Tellerrand des gegenwärtigen Arbeitsplatzes hinaus erweitert werden und um soziale und interkulturelle Kompetenzen ergänzt werden müssen, damit sich die Beschäftigten für den Arbeitsmarkt qualifiziert halten.

Die Diskussion entzündet sich primär an der Frage, in wessen Verantwortungsreich die Weiterbildung liegt und wer die Kosten trägt.

Aus Sicht des privaten Bankgewerbes gilt:

1. Es ist wichtig, im Rahmen einer breiten, gemeinsamen Qualifizierungsoffensive, wie sie im Bündnis für Arbeit verabredet worden ist, das allgemeine Bewusstsein für die Bedeutung kontinuierlichen beruflichen Lernens zu fördern.
2. Die Arbeitgeber haben auf diesem Gebiet bereits viel getan und bauen ihr Engagement noch weiter aus.
3. Die Weiterbildungsverantwortung der Unternehmen reicht so weit, wie Weiterbildung zur Deckung des konkreten betrieblichen Qualifikationsbedarfs notwendig ist. Weiterbildung, die keinen unmittelbaren Bezug zur gegenwärtigen oder absehbaren Tätigkeit hat, liegt in der Verantwortung der Beschäftigten.
4. Betriebliche Weiterbildung kann weder die Versäumnisse staatlicher Bildungspolitik ausgleichen noch allgemeine sozialpolitische Aufgaben erfüllen. Maßstab betrieblicher Qualifizierung kann nur die auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unterneh-

men zielende betriebliche Investitions- und Organisationsplanung sein.

5. Ausmaß und Inhalt der betrieblichen Weiterbildung müssen auch in Zukunft Steuerungsaufgabe der Unternehmen bleiben.

Ausbildungsstellenmarkt in der Gesamtwirtschaft

Zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres im September 2000 hat sich die Schere zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Markt der dualen Ausbildung erstmals seit 1994 wieder geschlossen. Nach der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit standen den bundesweit noch offenen 25.700 Ausbildungsplätzen nur 23.650 noch nicht vermittelte Bewerber gegenüber. Dies wurde trotz einer verringerten Zahl außerbetrieblicher Ausbildungsstellen im Rahmen des „Jugendsofortprogramms“ dadurch erreicht, dass die betrieblichen Ausbildungsplätze um vier Prozent auf 570.600 gesteigert wurden.

Damit ist im laufenden Ausbildungsjahr der rechnerische Ausgleich am Ausbildungsstellenmarkt gelungen. Allerdings ist die Lage in Ost und West noch sehr unterschiedlich: Während in den alten Bundesländern die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen deutlich die der noch nicht vermittelten Bewerber übertrifft, liegt sie in den neuen Bundesländern weit darunter.

Unter der Prämisse, dass den Jugendlichen ein gewisses Maß an Mobilität bei der Wahl des Ausbildungsberufs und -ortes zumutbar ist, bleibt festzuhalten, dass insgesamt die vom Bündnis für Arbeit im Ausbil-

dungskonsens getroffene Zusage eingelöst wurde, jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein Ausbildungsplatzangebot zu machen.

Neueinstellung von Nachwuchskräften im privaten Bankgewerbe

Die privaten Banken haben im Jahre 2000 gut 5.100 Auszubildende neu eingestellt. Dies entspricht in etwa der Größenordnung der vorangegangenen drei Jahre.

Die tatsächliche Bereitschaft der privaten Banken zur Ausbildung wird durch diese Zahl jedoch nur unvollständig wiedergegeben; denn das Ausbildungsplatzangebot lag mit 6.100 um rund 20 Prozent höher als die tatsächlich angetretenen Ausbildungsverhältnisse. Etwa 1.000 Ausbildungsverträge wurden von den Schulabgängern vor Antritt der Lehre kurzfristig zurückgegeben, z.B. wegen der Aufnahme eines Studiums, einer Ausbildung bei einem anderen Unternehmen (Doppelbewerbung) oder wegen der Einberufung zum Grundwehr-/Ersatzdienst.

Dazu kommt, dass eine allein auf die duale Berufsausbildung fixierte Betrachtung nur ein unvollständiges Bild von den Bemühungen der Banken um den Fachkräftenachwuchs vermittelt. So haben die privaten Banken in den letzten Jahren neben den rund 5.100 Auszubildenden jeweils über 1.000 weitere Nachwuchskräfte in eine Qualifizierung aufgenommen, die statistisch von keiner Stelle erfasst werden (vgl. Tabelle).

Für die Banken ist die duale Berufsausbildung damit zwar noch immer die bei weitem bedeutsamste Rekrutierungsquelle für ihren Nachwuchs. Das Verhältnis von Auszubildenden zu anderen Nachwuchskräften beträgt aber heute bereits 5 : 1. Das heißt jede 6. Nachwuchskraft wird heute nicht mehr im dualen System ausgebildet; vor 30 Jahren war es noch jede Vierzigste.

Die Zahlen verdeutlichen, dass

- » es gelungen ist, die hohe Anzahl der Auszubildenden seit 1997 nahezu konstant zu halten, (nachdem sie in 1997 gegenüber dem Vorjahr um 16 Prozent erhöht worden war),

»

Nachwuchskräfte	1997	1998	1999	2000
Duale Berufsausbildung * (Bankkaufmann und sonstige Ausbildungsberufe)	5.157	5.162	5.193	5.102
Berufsakademien / ausbildungs- oder berufsbegleitendes Studium	255	258	329	311
Hochschulabsolventen mit meist 12-monatigem Traineeprogramm	765	711	779	1.010
Ausbildung i.w.S. insgesamt	6.177	6.131	6.301	6.423
* davon sonstige Ausbildungsberufe	182	215	367	369
davon Fachinformatiker in Prozent			30%	44%

Quelle: AGVBanken

- » der Anteil der Bankkaufleute unverändert dominiert und bei den sonstigen Ausbildungsberufen die Ausbildung zum Fachinformatiker überproportional steigt,
 - » der Bedarf an Hochschulabsolventen wächst und
 - » die Investitionen in umfassende Nachwuchsförderung unverändert hoch sind.
- Die privaten Banken haben im Prüfungsjahr 2000 allen geeigneten Ausgebildeten ein Übernahmeangebot gemacht, konnten jedoch nicht alle Planstellen decken, da ein beachtlicher Teil der Ausgebildeten in ein Studium wechselte.

Berufsbildungsausschuss

Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 30. Januar 2001 ausführlich mit den im Bündnis für Arbeit behandelten Fragen der Aus- und Weiterbildung befasst. Es wurde festgestellt, dass der Ausbildungsberuf Bankkaufmann/-kauffrau trotz der Umstrukturierungen und Spezialisierungen innerhalb der Branche unverändert ein tragendes Element der Nachwuchsrekrutierung ist.

Aus gegenwärtiger Sicht sieht der Berufsbildungsausschuss einen anhaltenden Bedarf an Auszubildenden, dem jedoch eine sinkende Anzahl geeigneter Bewerber gegenübersteht.

Es wurde begrüßt, dass bereits eine große Zahl der Kultusministerien der Länder Regelungen getroffen oder in Aussicht gestellt hat, in der akuten Phase der EURO-Bargeldeinführung keinen Berufsschulunterricht stattfinden zu lassen, um es den Banken zu ermöglichen, ihre Auszubildenden in praktischer betrieblicher Unterrichtung an diesem historischen Ereignis teilhaben zu lassen.

NEUE AKZENTE IN DER VERBANDSKOMMUNIKATION

Der Arbeitgeberverband hat im Frühjahr 2001 seine Kommunikationsmedien rundum erneuert. Wir präsentieren uns unter dem Kürzel AGVBanken mit einem neuen Erscheinungsbild, mit einem umfassend überarbeiteten Internet-Auftritt und mit „kompakt“, einem neuen Informationsmedium, das unabhängig vom aktuellen tarifpolitischen Geschehen über die Verbandsarbeit informiert.

Die unter www.agvbanken.de erreichbare Internetseite bietet allgemeine und tagessaktuelle Informationen zu den relevanten Arbeitsgebieten des Verbandes an. Wir werden die Internetseite künftig aber auch nutzen, um ausschließlich für die Mitglieder reservierte Dokumente zu hinterlegen. Damit wird das Versenden umfangreicher Anlagen zu unseren Rundschreiben entbehrlich, wenn von einem durchgängigen Interesse der Adressaten nicht ausgegangen werden kann.

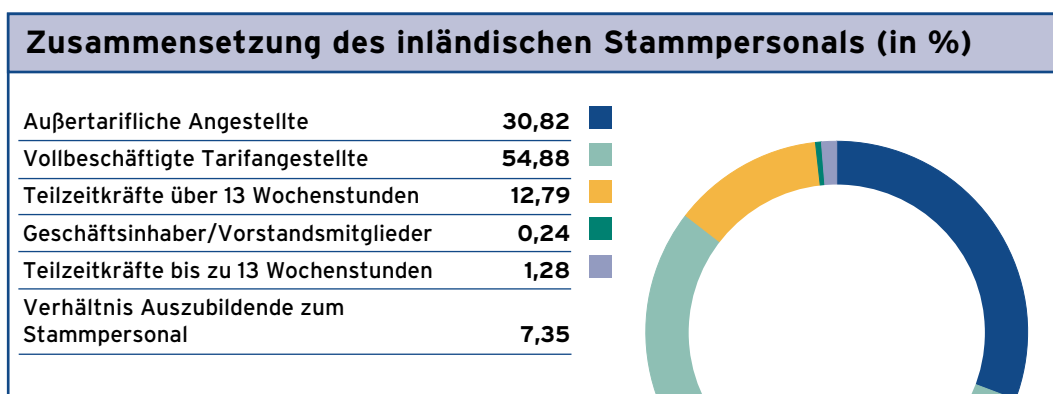
Im Dienste einer effizienteren Kommunikation versenden wir inzwischen unsere internen Rundschreiben überwiegend per elektronischer Datenübermittlung. Leider lassen sich gerade in der Umstellungsphase technische Unwägbarkeiten nicht immer gänzlich ausschalten. Beim Beschreiten dieser neuen Wege sind wir deshalb auf die Geduld und die Mitwirkungsbereitschaft unserer Mitglieder angewiesen, die uns im großen Maße entgegengebracht worden sind. Dafür möchten wir uns an dieser Stelle bedanken.

Dank gilt auch den Teilnehmern an den Verbandsumfragen, mit denen wir in kurzer Zeit repräsentative Ergebnisse etwa zur Akzeptanz unserer internen Kommunikation erzielen konnten oder zur Frage, wie sich die geplante Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes auf die Betriebe unserer Mitglieder konkret auswirken würde.

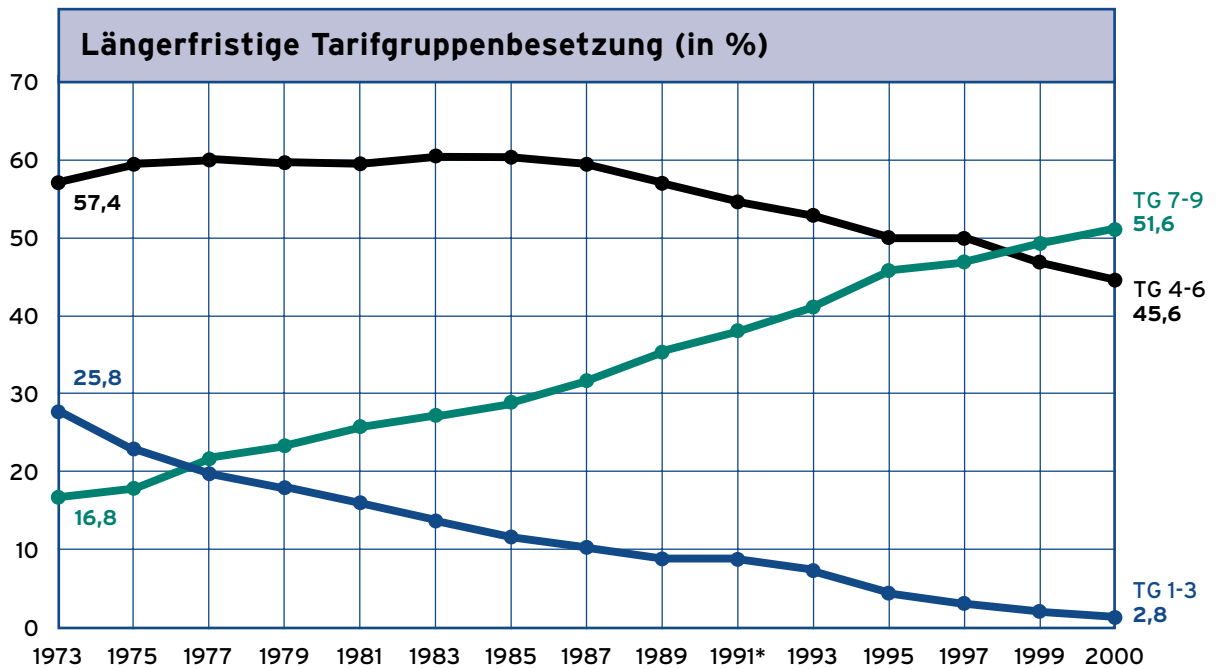
BESCHÄFTIGTE

Zusammensetzung der Beschäftigten (in %)			
	männlich	weiblich	zusammen
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,17	0,01	0,18
Außertarifliche Angestellte	19,28	4,79	24,07
Tarifangestellte			
<i>Vollbeschäftigte</i>	17,64	25,24	42,88
<i>Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 13 Wochenstunden</i>	0,77	9,23	10,00
Arbeitnehmer mit bis zu 13 Wochenstunden	0,19	0,81	1,00
Stammpersonal Inland	38,05	40,08	78,13
Auszubildende	2,39	3,35	5,74
Nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal	0,02	0,31	0,33
Aushilfskräfte	0,35	0,46	0,81
Volontäre und Praktikanten	0,12	0,11	0,23
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkranke, Wehrdienst, Zivildienst	0,29	5,56	5,85
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	5,23	3,68	8,91
insgesamt	46,45	53,55	100,00

Die Gesamtzahl der am 31. Dezember 2000 bei den Mitgliedsinstitutionen des Arbeitgeberverbandes Beschäftigten betrug 220.837.



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.	0,02	0,04	0,12	0,47	0,90				
3.-4.	0,02	0,03	0,13	0,54	2,35	1,60			
5.-6.	0,01	0,02	0,12	0,32	1,74	2,31	1,66		
7.-8.	0,12	0,36	0,10	0,29	0,94	1,86	2,06	1,28	
9.			1,72	0,19	0,49	0,87	1,17	0,79	0,65
10.				4,73	0,55	0,84	1,17	0,87	0,55
11.					9,53	15,08	15,57	13,60	12,22
zusammen	0,17	0,45	2,19	6,54	16,50	22,56	21,63	16,54	13,42

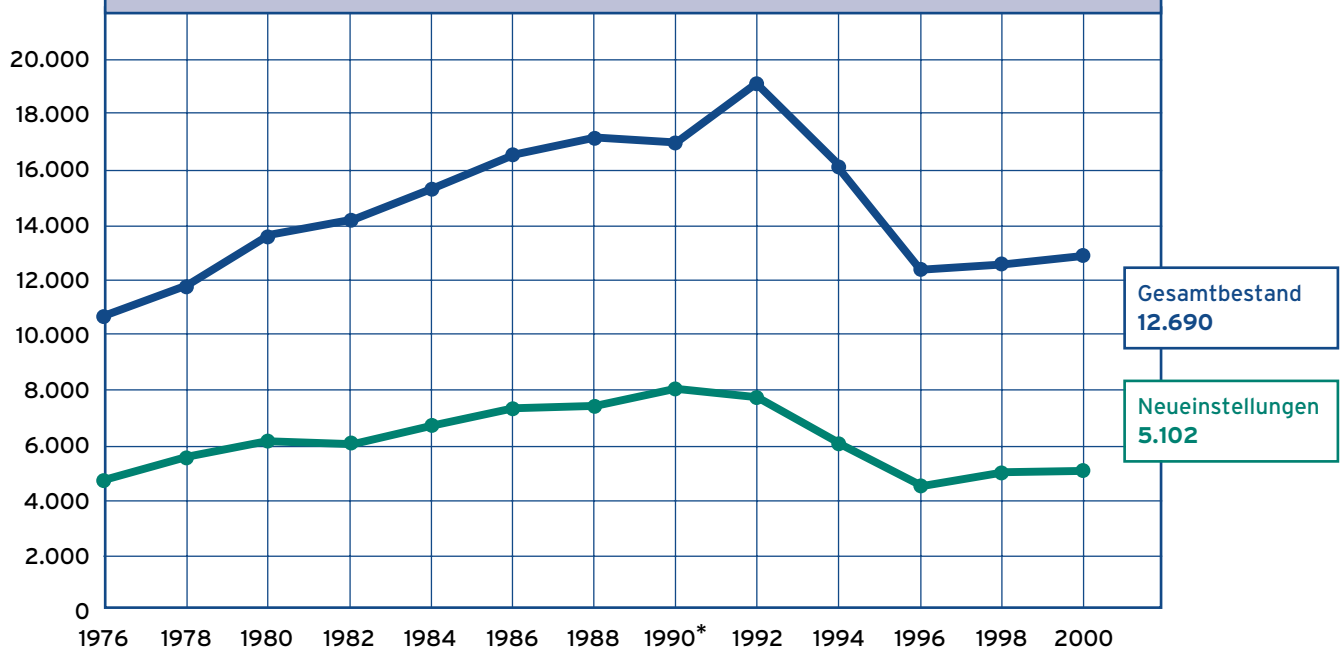


*einschl. Neue Bundesländer

Schulbildung der neu eingestellten Auszubildenden zum Bankkaufmann (in %)

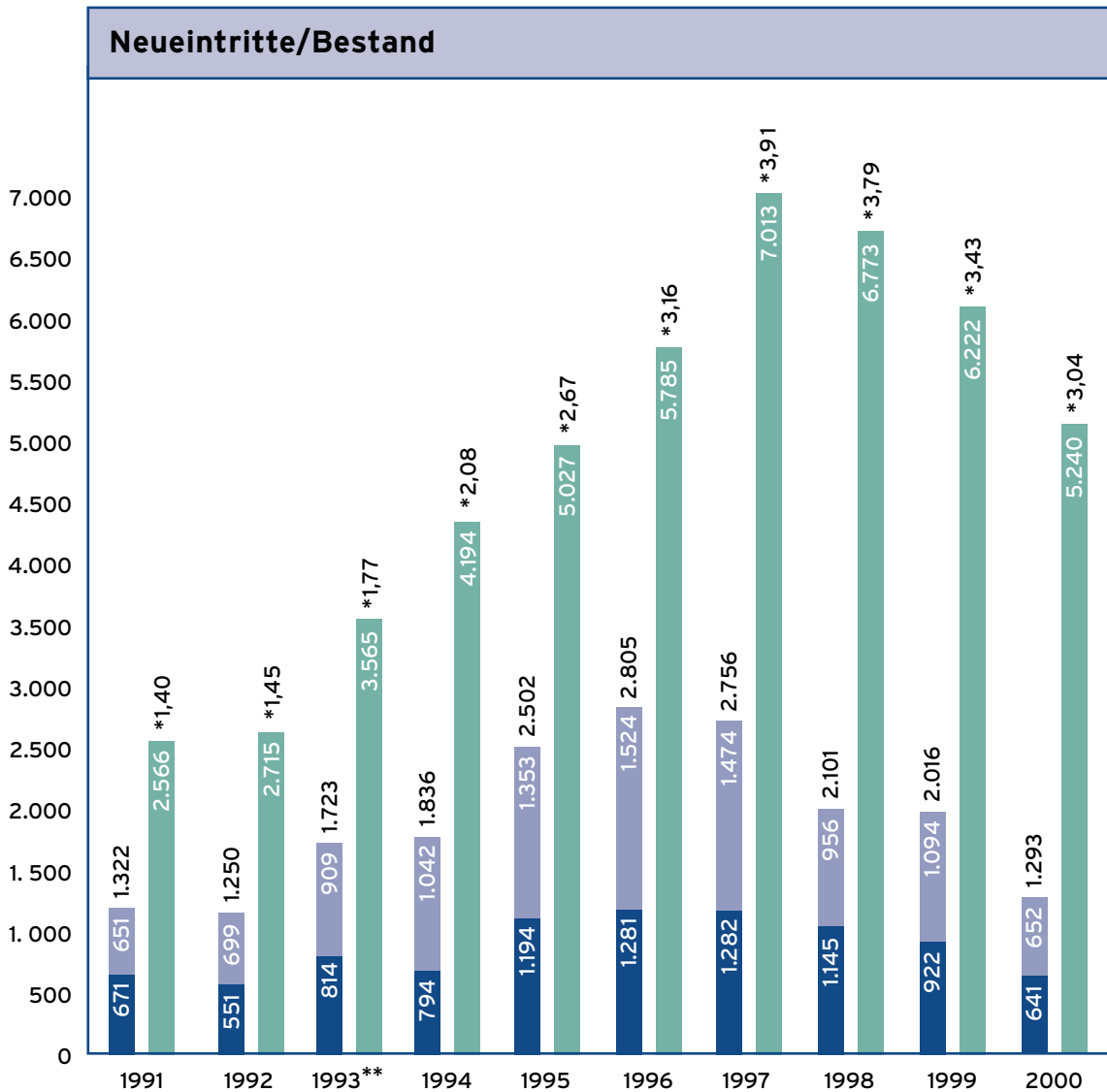
Jahr	Hauptschule	Berufsfachsschule	Realschule	Abitur
1991*	0,1	2,1	26,7	71,1
1993	0,1	3,6	30,2	66,1
1995	0,0	1,8	24,4	73,8
1997	0,1	1,5	20,6	77,8
1999	0,1	2,0	21,9	76,0
2000	0,0	2,3	30,2	67,5
nachrichtlich: andere Ausbildungsberufe	1,1	7,4	33,0	58,5

Ausbildungsplätze im privaten Bankgewerbe



* einschl. Neue Bundesländer

VORRUHESTAND

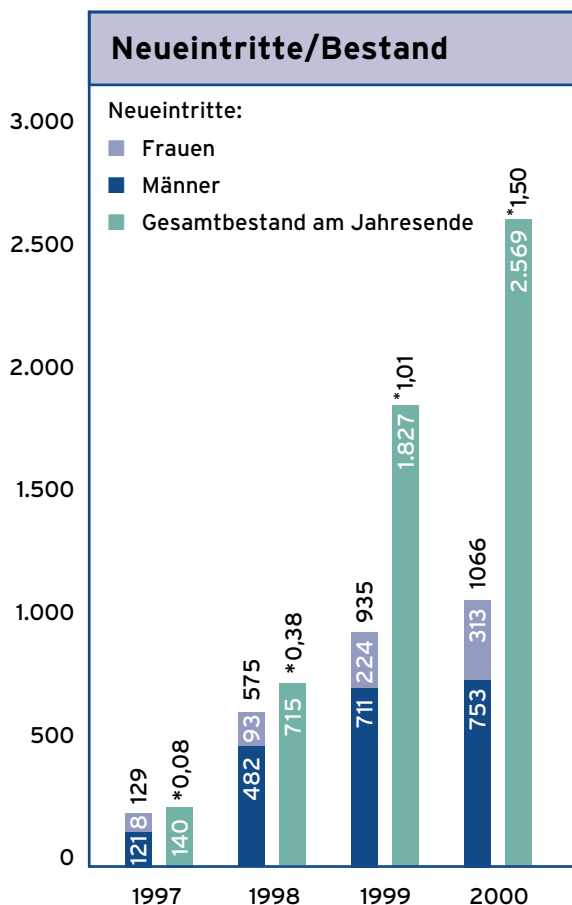


Neueintritte:

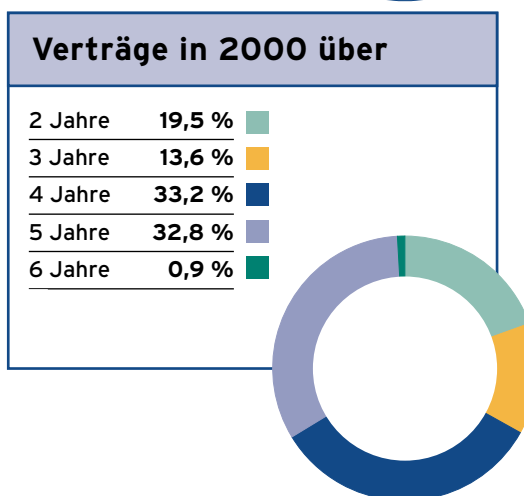
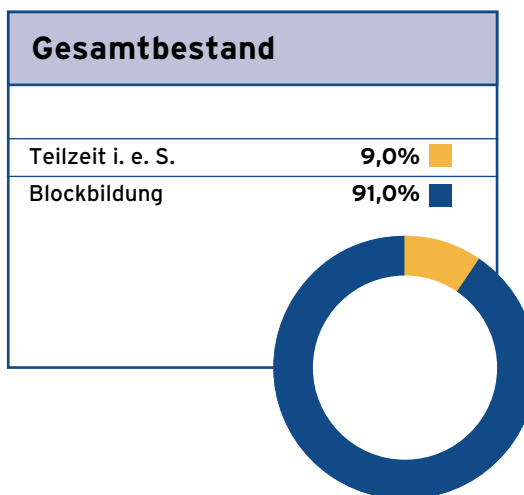
- Frauen
- Männer
- Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals ** einschl. Neue Bundesländer

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals

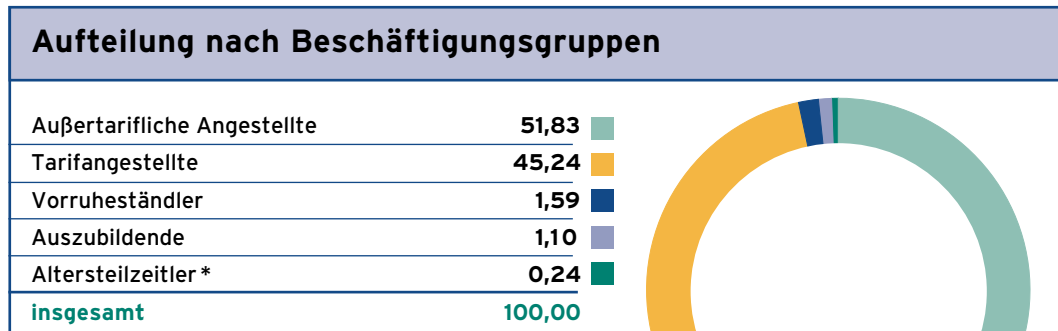


Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in%)*				
Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	insgesamt	insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	7,36	5,54	6,19	5,53
Kündigung durch den Arbeitgeber	0,54	0,48	0,50	0,29
Einverständliche Auflösung	5,36	3,75	4,33	1,29
Berufs-/Erwerbsunfähigkeit	0,17	0,12	0,14	0,12
Vorruhestand	0,79	0,86	0,84	0,69
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	0,67	0,49	0,55	0,64
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,07	0,06	0,07	0,18
Tod	0,12	0,06	0,08	0,10
insgesamt	14,42	11,39	12,70	8,83

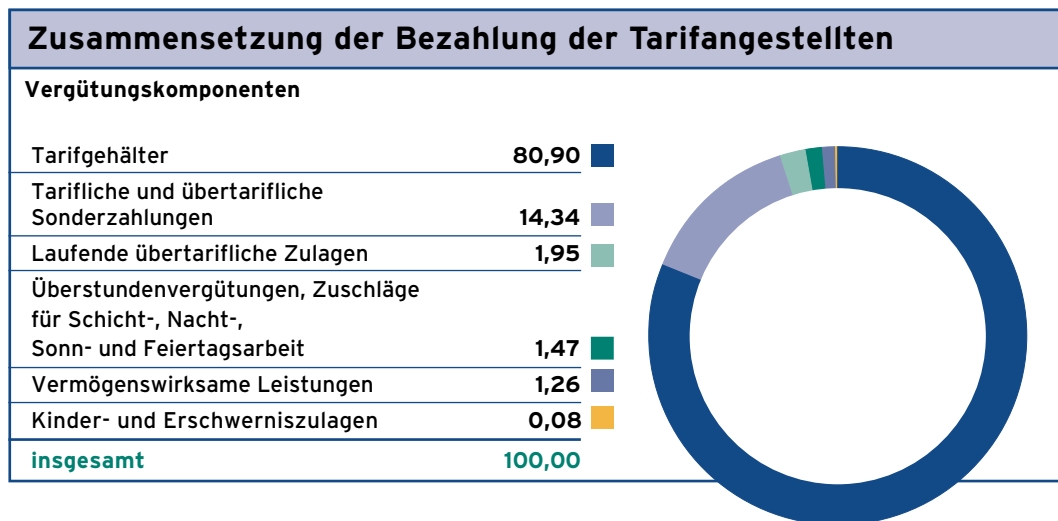
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen.

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2000 wie folgt:



*nur Aufstockungsbeträge



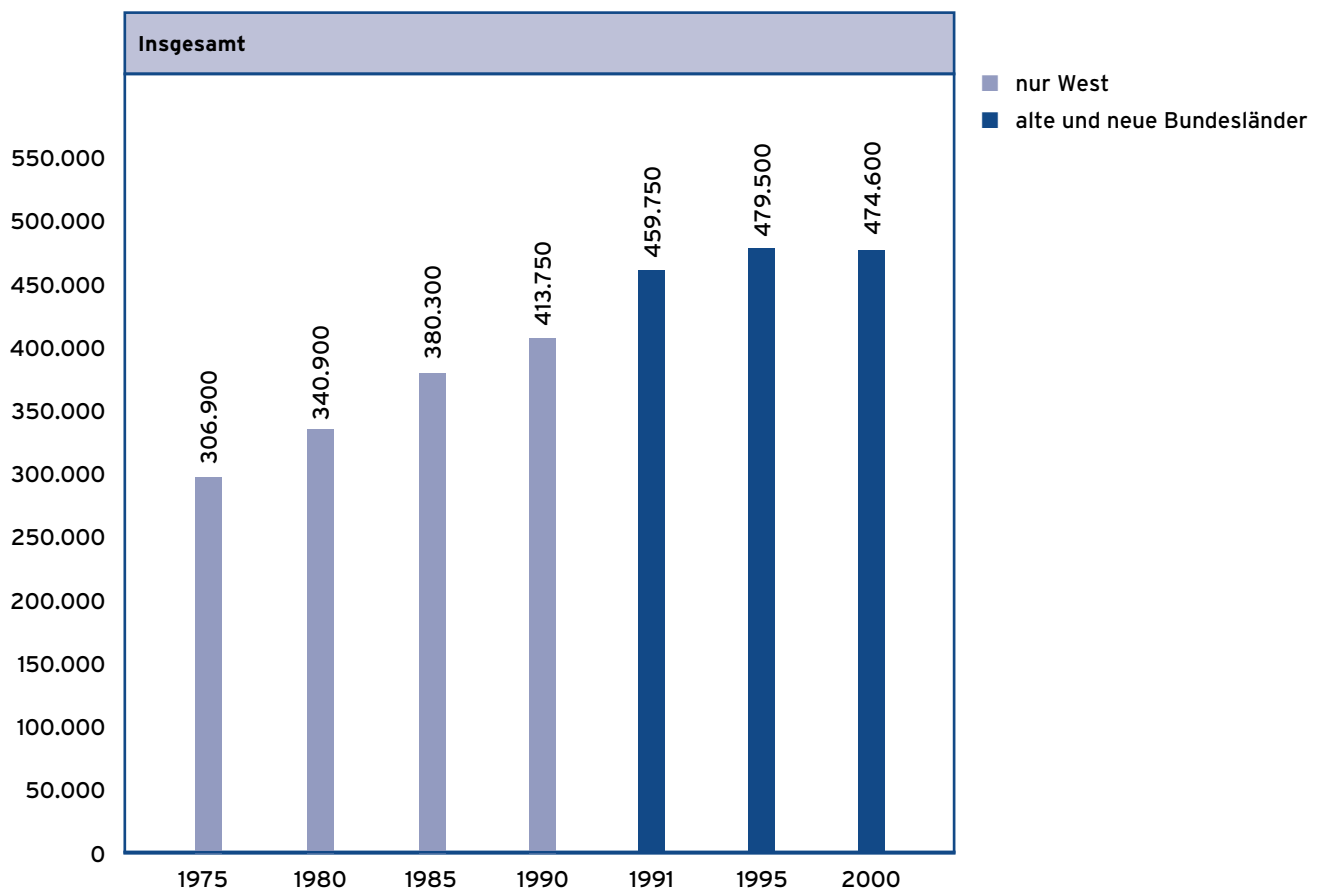
Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

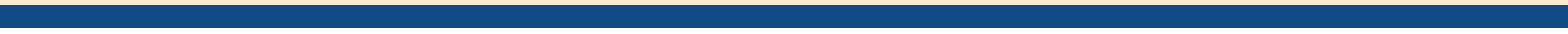
Laufende übertarifliche Zulagen	2,41
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	17,73
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	1,82
Vermögenswirksame Leistungen	1,56
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,10

VON DEN BANKEN-TARIFVERTRÄGEN ERFASSTE ARBEITNEHMER

	privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentliche Banken	Volks- und Raiffeisenbanken	Spezialbanken	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
1992	231.650	61.250	171.100	3.600	4.000
1993	230.050	64.100	174.300	3.700	4.300
1994	227.550	64.500	178.150	3.450	4.650
1995	227.050	64.550	180.850	2.000	5.000
1996	222.100	66.100	179.050	1.600	5.200
1997	221.400	65.850	176.650	1.550	5.450
1998	223.900	64.550	173.850	1.150	5.650
1999	226.000	72.400	172.350	1.550	5.950
2000	220.850	73.500	170.550	1.550	5.150

* ab 1991: einschl. Neue Bundesländer





MITGLIEDSINSTITUTE

DEM ARBEITGEBERVERBAND GEHÖRTEN AM 1. JUNI 2001 139 ORDENTLICHE MITGLIEDSINSTITUTE UND 19 GASTMITGLIEDER AN.

GROSSBANKEN

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

REGIONALBANKEN

ABC Privatkundenbank GmbH, Berlin
ABN Amro Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main
AKB Privat- und Handelsbank AG, Köln
Allgemeine Privatkundenbank AG,
Hannover
American Express Bank GmbH,
Frankfurt/Main
Arab Banking Corporation -
Daus & Co. GmbH, Frankfurt/Main
Axa Bank AG, Köln
Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart
Bank Bruxelles Lambert S.A., Köln
Bank Companie Nord AG, Kiel
Bankgesellschaft Berlin AG, Berlin
Bankhaus Bauer AG, Stuttgart
Bankhaus Hallbaum AG & Co., Hannover
Bankhaus Maffei KG aA, München
Bankhaus Neelmeyer AG, Bremen
Bank Kreiss AG, Frankfurt/Main
Bankverein Werther AG, Werther
BDN Bank GmbH, Düsseldorf
Beneficial Bank AG, Stuttgart
BHF-BANK AG, Frankfurt/Main, Berlin
CITIBANK Privatkunden AG, Düsseldorf
Credit Suisse First Boston AG,
Frankfurt/Main
Deutsche Bank Lübeck AG vormals
Handelsbank, Lübeck
Deutsche Bank Saar AG, Saarbrücken
Deutsche Bank Trust AG Private Banking,
Frankfurt/Main
Deutsche Bank 24 AG, Frankfurt/Main
Diskont und Kredit AG, Düsseldorf
Conrad Hinrich Donner Bank AG, Hamburg
Dresdner Bank Lateinamerika AG, Hamburg
Europäisch-Iranische Handelsbank AG,
Hamburg

MITGLIEDSINSTITUTE

European Transaction Bank AG, Eschborn
 Frankfurter Bankgesellschaft AG,
 Frankfurt/Main
 Hoerner Bank AG, Heilbronn
 HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA,
 Düsseldorf
 Industriebank von Japan (Deutschland) AG,
 Frankfurt/Main
 KBC Bank Deutschland AG, Bremen
 LHB Internationale Handelsbank AG,
 Frankfurt/Main
 MKB Mittelrheinische Bank GmbH, Koblenz
 National-Bank AG, Essen
 Oberbank Linz, Zweigniederlassung Bayern,
 München
 Oldenburgische Landesbank AG, Oldenburg
 Ost-West Handelsbank AG, Frankfurt/Main
 Rabobank International Frankfurt Branch,
 Frankfurt/Main
 Renault Bank, Niederlassung der Renault
 Crédit International S.A. Banque, Köln
 Salzburg München Bank AG, München
 SEB AG, Frankfurt/Main
 SECUNDA Emissionshaus AG, München
 Skandinaviska Enskilda Banken AG,
 Frankfurt/Main
 Société Générale S.A., Frankfurt/Main
 Sydbank A/S, Flensburg
 TOYOTA Kreditbank GmbH, Köln
 UBS Warburg AG, Frankfurt/Main
 Union-Bank AG, Flensburg
 United Garanti Bank International NV,
 Zweigniederlassung, Düsseldorf
 Vereins- und Westbank AG, Hamburg
 Westfalenbank AG, Bochum
 Wüstenrot-Bank AG, Ludwigsburg
 Yapi Kredi Bank (Deutschland) AG,
 Düsseldorf

PRIVATBANKIERS

Banque Nationale de Paris S.A. & Co.
 (Deutschland) oHG, Saarbrücken
 Joh. Berenberg, Gossler&Co., Hamburg
 Bankhaus Gebrüder Bethmann,
 Frankfurt/Main
 Delbrück & Co., Privatbankiers, Köln, Berlin
 Bankhaus Ellwanger & Geiger, Stuttgart
 Bankhaus Max Flessa & Co., Schweinfurt
 Fortis Bank Deutschland, Köln
 W. Fortmann & S hne, Oldenburg
 F rst Fugger-Privatbank KG, Augsburg
 Fürstlich Castell'sche Bank, Credit-Casse,
 Würzburg
 Anton Hafner, Augsburg
 Hanseatic Bank GmbH&Co., Hamburg
 Hauck&Aufh user Privatbankiers KGaA,
 Frankfurt/Main
 Hesse Newman&Co. AG, Hamburg
 von der Heydt-Kersten & S hne,
 Wuppertal-Elberfeld
 Bankhaus Lampe KG, Düsseldorf
 August Lenz & Co., München
 Bankhaus L bbecke & Co., Berlin
 Marcard, Stein & Co., Hamburg
 Bankhaus Gebr. Martin, Göppingen
 Merck, Finck & Co., München
 Merkur-Bank KGaA, München
 B. Metzler seel. Sohn&Co. KGaA,
 Frankfurt/Main
 Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA, Köln
 Reuschel & Co., München
 Karl Schmidt Bankgeschäft, Hof
 Schröder Münchmeyer Hengst AG, Hamburg
 Bankhaus C. L. Seeliger, Wolfenbüttel
 Bankhaus Ludwig Sperrer, Freising
 Von Essen KG Bankgesellschaft, Essen
 M. M. Warburg & CO., Hamburg
 Weberbank Berliner Industriebank KGaA,
 Berlin
 Bankhaus W lbern & Co., Hamburg

PRIVATE HYPOTHEKEN- UND SCHIFFSBANKEN

Allgemeine Hypothekenbank AG,
Frankfurt/Main
Bayerische Handelsbank AG, München
Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG,
Hannover, Berlin
BfG Hypothekenbank AG, Frankfurt/Main
Deutsche Genossenschafts-Hypotheken-
bank AG, Hamburg, Berlin
Deutsche Hypothekenbank
(Actien-Gesellschaft), Hannover, Berlin
Deutsche Hyp - Deutsche Hypothekenbank
Frankfurt/Hamburg AG, Frankfurt/Main
DePfa Deutsche Pfandbriefbank AG,
Wiesbaden
Deutsche Schiffsbank AG, Bremen, Hamburg
DEXIA Hypothekenbank Berlin AG, Berlin
Eurohypo AG Europäische Hypothekenbank
der Deutschen Bank, Frankfurt/Main
Hypothekenbank in Essen AG, Essen
Münchener Hypothekenbank eG, München
Nürnberger Hypothekenbank AG, Nürnberg
Rheinboden Hypothekenbank AG, Köln
RHEINHYP Rheinische Hypothekenbank AG,
Frankfurt/Main
Süddeutsche Bodencreditbank AG, München
Westfälische Hypothekenbank AG,
Dortmund
Württembergische Hypothekenbank AG,
Stuttgart

KREDITINSTITUTE MIT SONDERAUFGABEN

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

MITGLIEDSINSTITUTE

BAUSPARKASSEN

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

SONSTIGE

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

GASTMITGLIEDER

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



ORGANE UND AUSSCHÜSSE

VORSTAND

Dr. Tessen von Heydebreck

Vorstandsmitglied
der Deutschen Bank AG
[Vorsitzender]

Dr. Horst Anneck

Mitinhaber des Bankhauses
Lampe KG
[stellv. Vorsitzender]

Dr. Paul Siebertz

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

Prof. Dr. Jörg-E. Cramer

Mitinhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA

Dr. Horst Müller

Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus Müller-Gebel

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dr. Wolfgang Rupf

Vorstandsvorsitzender
der Bankgesellschaft Berlin AG

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG

Dieter Stratmann

Vorstandsmitglied der
Rheinboden Hypothekenbank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

TARIFAUSSCHUSS

Michael Stein

Deutsche Bank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Sybille von Brunn

Leiterin Personal
M.M. Warburg & Co. KGaA

Oliver Büdel

Leiter Personalgrundsatzfragen
und -controlling der BHF-Bank AG

Ulrich Herrndorf

Direktor der Dresdner Bank AG

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Holger Kallewegge

Leiter Personal
Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA

Heinz Laber

Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Klaus Peter Pfeiffer

Vorstandsmitglied der
Bayerischen Handelsbank AG

Dr. Günter Pfennig

Personalleiter HSBC Trinkhaus &
Burkhardt KGaA

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Ferdinand Frhr. von Liliencron

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

Hartmut Lechner

Vorstandsmitglied der Wüstenrot
Bausparkasse AG
[stellv. Vorsitzender]

Gabriele Buchs

Deutsche Bank AG

Dr. Joachim Goldbeck

Direktor der Allgemeinen
Hypothekenbank AG

Dr. Peter Kontner

Direktor der Baden-
Württembergischen Bank AG

Karl-Ludwig v. Nordheim

Direktor der SEB AG

Konrad Remmele

Syndikus der Dresdner Bank AG

Franz-Wilhelm Sturm

Justitiar der Commerzbank AG

Walter Torka

Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Alexander Zoufall

Abteilungsleiter in der
Bankgesellschaft Berlin AG

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Susanne Bitzer

Deutsche Bank AG

Adalbert Fleck

Leiter Ausbildung der Dresdner Bank AG

Dr. Volker Hasewinkel

Geschäftsführer der Bildungsakademie
der Bankgesellschaft GmbH

Bettina Meier

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Dr. Jürgen Parchmann

Vorstandsmitglied der
Nürnberger Hypothekenbank AG

Dr. Henner Puppel

Vorstandsmitglied der
National-Bank AG

Werner Strowa

Leiter Personal der SchmidtBank

Andreas Woy

Direktor der Commerzbank AG

KURATORIUM DER BANK AKADEMIE

Ilse Arnst

Direktorin der Commerzbank AG

Thomas Doyé

Direktor der Dresdner Bank AG

Dr. Ottmar Kayser

Deutsche Bank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer

Gerd Benrath

Geschäftsführer

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Justitiar

Dr. Jens T. Thau

Leiter Personal- und

Bildungspolitik

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen

Referent

Ulf Grimmke

GESCHÄFTSSTELLE

10178 Berlin

Burgstraße 28

Telefon: (030) 5 90 01 12 70

Telefax: (030) 5 90 01 12 79

E-Mail: service@agvbanken.de

VERTRETUNG DES VERBANDES IN DER BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

Präsidium

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied
der Deutschen Bank AG

Vorstand

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

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

Haushaltsausschuss

Dr. Horst Müller
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus Müller-Gebel
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Heimarbeits- fragen und Ausgestaltung der Telearbeit

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitsrechtsausschuss

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Praxis der arbeitsrechtlichen Firmenberatung

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datenschutz und Arbeitsrecht

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Gesprächskreis Arbeitsrecht

Dr. Karl-Heinz Kappes

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datensichtgeräte

Hans H. Bauer
Deutsche Bank AG

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Berufsbildung

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Bildungspolitik
und Bildungsarbeit**

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Hans Reder
Deutsche Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Altersversorgung**

Ulrich Herrndorf
Direktor der Dresdner Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Personalpolitik**

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit**

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Sozialpolitik
in der Europäischen Union**

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Volkswirtschaftliche
Fragen der Einkommens-
verteilung**

Klaus Müller-Gebel
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
[Vorsitzender]

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Institut der deutschen
Wirtschaft: Vorstand**

Dr. Horst Annecke
Mitinhaber des Bankhauses
Lampe KG

ÄMTER IN DER SOZIALEN SELBSTVERWALTUNG AUF BUNDESEBENE

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE

Vorstand

Peter Wolf-Köppen

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Eckhard Warnecke

Direktor der Dresdner Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Dr. Klaus Dutti

Ernst Maul

Vorstandsmitglied der
BfG Bank AG
[stellv. Mitglieder]

VERWALTUNGS-BERUFGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell

Deutsche Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Hermann Beyer

Direktor der Commerzbank AG

Dr. Klaus Dutti

Hans-Jürgen Hartmann

[ordentl. Mitglieder]

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband
[stellv. Mitglied]

Fachausschuss Verwaltung

Hans H. Bauer

Deutsche Bank AG
[ordentl. Mitglied]



GEWERKSCHAFTEN IM PRIVATEN BANKGEWERBE

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)

BUNDESVORSTAND

Vorsitzender:	Frank Bsirske
Stellv. Vorsitzende:	
Personal / Datenschutz:	Beate Eggert
Finanzen / Organisation:	Gerd Herzberg
Tarifpolitische Grundsatzabteilung / Wirtschaftspolitik / Gleichstellung:	Margret Mönig-Raane
Recht / Selbstständige / Ausländer / Erwerbslose:	Gerd Nies
Organisation / Mitbestimmung / Senioren / Technologiepolitik:	Michael Sommer
Fachbereiche:	
Finanzdienstleistungen:	Hinrich Feddersen
Ver- und Entsorgung:	Erhard Ott
Gesundheit / soziale Dienste / Wohlfahrt / Kirchen:	Ursula Derwein
Sozialversicherung:	Isolde Kunkel-Weber
Bildung / Wissenschaft / Forschung:	Christian Zahn
Gemeinden / Tarifpolitik im öffentlichen Dienst:	Kurt Martin
Medien / Kunst, Kultur / Druck, Papier / Industrielle Dienste und Produktion / Jugend:	Frank Werneke
Telekommunikation / Informationstechnologie / Datenverarbeitung:	Rüdiger Schulze
Postdienste / Spedition / Logistik:	Rolf Büttner
Verkehr:	Jan Kahmann
Handel:	Franziska Wiethold
Besondere Dienstleistungen / Bildung:	Dorothea Müller

**MITGLIEDER DER GROSSEN
TARIFKOMMISSION BANKEN DAG**

Sylvia Andree, Nassauische Sparkasse, Limburg; **Theresia Aretz**, National-Bank AG, Essen; **Eva-Maria Augner-Nowak**, Düsseldorfer Bank eG, Düsseldorf; **Gudrun Beck**, Frankfurter Sparkasse, Frankfurt/M.; **Olaf Behm**, Hamburgische Landesbank, Hamburg; **Petra Behne-Meyer**, Deutsche Bank AG, Hamburg; **Herbert Betz**, HypoVereinsbank AG, München; **Horst Biadala**, Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, Frankfurt/M.; **Irmgard Biendarra**, Bremische Volksbank eG, Bremen; **Ernst Blase**, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall; **Harald Boelmann**, Sydbank A/S, Flensburg; **Sigurd Bretthauer**, Commerzbank AG, Hannover; **Karl-Heinz Buck**, Deutsche Bank Lübeck AG, Lübeck; **Heinz Düringer**, Landesbank Hessen-Thüringen, Frankfurt/M.; **Michael Dutschke**, Landesbank Berlin, Berlin; **Astrid Evers**, Commerzbank AG, Hamburg; **Rainer Färber**, Deka Bank, Frankfurt; **Joachim Fehmel**, Berliner Bank AG, Berlin; **Claudia Fieber**, Berliner Bank AG, Berlin; **Klaus Framke**, Deutsche Bank AG, Bremen; **Erich Fromme**, Volksbank Steinfurt-Emsdetten eG, Emsdetten; **Klaus Funk**, Deutsche Bank AG, Mainz; **Christa Garske**, HypoVereinsbank AG, Berlin; **Alfred Goecke**, Volksbank eG, Bochum; **Karin Gronau**,

Hamburger Sparkasse, Hamburg; **Daniel Hampel**, Commerzbank AG, Berlin; **Hans Hermanns**, Deutsche Bank AG, Bochum-Witten; **Heinz Hittler**, Deutsche Bank AG, Düsseldorf; **Ulrich Hülgenhoff**, Hamburger Sparkasse, Hamburg; **Carmen Hümpel**, Allgemeine Privatkundenbank AG, Hannover; **Manfred Karsten**, Oldenburgische Landesbank AG, Oldenburg; **Andreas Kleindienst**, Landesbank Berlin, Berlin; **Andrea Kramer**, Arab Banking Corporation, Frankfurt; **Peter Kretschmer**, Commerzbank AG, Hamburg; **Ingrid Lafille**, Volksbank Dreiländer eG, Lörrach; **Anja Lellau**, Dresdner Bank AG, Hamburg; **Helmut Lenz**, Dresdner Bank AG, Essen; **Karin Huilca Logrono**, Landesbank Berlin Betriebsservice GmbH, Berlin; **Ferdinand Meier**, HypoVereinsbank AG, Kempten; **Christa Mingo**, Volksbank eG, Gelsenkirchen-Buer; **Gabriele Platscher**, Deutsche Bank AG, Braunschweig; **Uwe Plucinski**, Dresdner Bank AG, Hamburg; **Eckhard Prenzel**, Dresdner Bank AG, Bielefeld; **Manfred Rapphahn**, Landesbank Berlin, Berlin; **Wolfgang Rissmann**, Dresdner Bank AG, Berlin; **Stefan Rudschäfski**, Deutsche Bank AG, Hamburg; **Andrea Rüdiger**, Dresdner Bank AG, Meißen; **Sabine Sahmel**, Deutsche Bank 24 AG, Magdeburg; **Petra Slabik**, Deutsche Bank 24 AG, Naumburg; **Anja Schlima**, Deutsche Bank, Frankfurt; **Fritz Schnabel**,

HypoVereinsbank AG, Leipzig; **Wolfgang Schneider**, Nassauische Sparkasse, Frankfurt/M.; **Detlef Schulz**, BHW Bausparkasse, Hameln; **Mechthild Solberg**, Volksbank Marl-Recklinghausen eG, Marl; **Lothar Sonnenberg**, Commerzbank AG, Stuttgart; **Michael Schwarz**, Deutsche Bank AG, Stuttgart; **Ludwig Stauder**, Mainzer Volksbank eG, Mainz; **Ilona Swidersky**, Sparda Bank eG, Mainz; **Helmut Tesch**, Landesbank Berlin, Berlin; **Rolf Vreden**, Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.; **Georg Weisang**, Sparkasse Saarbrücken, Saarbrücken; **Angelika Wiesenberger**, HypoVereinsbank AG, München; **Josef Wälder**, Kreissparkasse, St. Wendel; **Peter Werner**, Norddeutsche Landesbank, Braunschweig; **Andrea Widzinski**, Volksbank eG, Ludwigsburg; **Sven Winkelmann**, Deutsche Hypothekbank, Frankfurt-Hamburg AG, Hamburg; **Torsten Wolter**, Deutsche Bank AG, Hamburg; **Bärbel Wulff**, Landesbank Berlin, Berlin; **Helmut Wunder**, HypoVereinsbank AG, Bayreuth; **Brigitte Zimmerling-Schubert**, Baden-Württembergische Bank AG, Stuttgart

MITGLIEDER DER GESAMT-TARIFKOMMISSION HBV

Brigitte Bablich-Zimniok, SEB Bank AG, Bochum; **Klaus Beck**, Raiffeisenbank eG, Hürth; **Rüdiger Beins**, DG-Bank Nord, Hannover; **Matthias Berger**, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall; **Hilde Biondi**, Landesbank Rheinland-Pfalz, Mainz; **Wolfgang Birnbach**, SEB Bank AG, Frankfurt/M.; **Renate Bremer**, Dresdner Bank AG, Düsseldorf; **Silke Brendel**, Sparkasse Saarbrücken, Saarbrücken; **Heinz Brülls**, Deutsche Bank AG, Aachen; **Manfred Burghardt**, Landesbank Hessen-Thüringen, Kassel; **Claudia Eggert-Lehmann**, Dresdner Bank AG, Hagen; **Fred Eicke**, Westdeutsche Landesbank, Düsseldorf; **Peter Erdmann**, BHW-Bausparkasse, Hameln; **Klaus Gellichsheimer**, Raiffeisenbank eG, Feucht; **Reinhard Gleiss**, Norddeutsche Landesbank, Hannover; **Christina Goldschmidt**, Deutsche Bank AG, Neubrandenburg; **Veronika Guirola**, Deutsche Bank AG, Erfurt; **Christine Guntentaler**, Dresdner Bank AG, München; **Roland Haas**, Landesbank Hessen-Thüringen, Frankfurt/M.; **Eberhard Häge**, Landeskreditbank Baden-Württemberg, Stuttgart; **Siegfried Hägele**, Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall; **Timo Heider**, BHW-Bausparkasse, Hameln; **Lothar Hemmen**, Grundkreditbank

eG, Berlin; **Dietmar Höret**, Landesbank Schleswig-Holstein, Kiel; **Doris Huck**, Hamburger Landesbank, Hamburg; **Monika Hübenbecker**, Deutsche Bausparkasse AG, Darmstadt; **Erika Jagusch**, Deutsche Apotheker- und Ärztekbank, Hannover; **Berislava Jan-Illig**, Bayerische Landesbank, München; **Eva Jurisch**, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Hamburg; **Helmut Klaus**, Dresdner Bank AG, Düsseldorf; **Peter König**, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, München; **Dagmar Kreis**, Vereinigte Volksbank, Rodgau; **Ulrich Lachmayr**, Bayerische Landesbank, München; **Waltraud Lemke**, Commerzbank AG, Stuttgart; **Uwe Lichte**, Nassauische Sparkasse, Wiesbaden; **Helga Linde**, Raiffeisenbank-Volksbank, Schönebeck; **Veronika Linnemann**, Volksbank eG, Münster; **Reiner Lorig**, Deutsche Bank AG, Trier; **Dirk Pieper**, Volksbank eG, Gronau; **Willi Pitz**, Volksbank eG Saarbrücken-Dudweiler; **Wolfgang Prinz**, Leonberger Bausparkasse AG, Leonberg; **Günter Radelt-Herzog**, Landesbausparkasse Württemberg, Stuttgart; **Renate Raschka**, Deutsche Bank AG, Oberhausen; **Leo Regneri**, Frankfurter Sparkasse, Frankfurt; **Jörn Riesler**, Deutsche Bank AG, Hamburg; **Monika Roloff**, Deutsche Genossenschafts-Hypothekenbank AG, Hamburg; **Manfred Saewe**, Bankgesellschaft

Berlin AG, Berlin; **Rita Schäfer**, Sparkasse Saarbrücken; **Stephan Scheffz**, Commerzbank AG, Dresden; **Franz Scheidel**, Dresdner Bank AG, Frankfurt/M.; **Monika Schlimm**, Badische Beamtenbank, Karlsruhe; **Gerald Schröter**, Dresdner Bank AG, Berlin; **Torsten Schulte**, BHW Bausparkasse, Hameln; **Renate Schuster**, Dresdner Bank AG, Nürnberg; **Friedhelm Schutt**, Landesbank Sachsen, Leipzig; **Franz Selmair**, Raiffeisenbank eG, Ingolstadt; **Gabriele Seum**, Commerzbank AG Frankfurt/M.; **Vera Siebert**, Volksbank eG, Hannover; **Horst Skapczyk**, Norddeutsche Landesbank, Braunschweig; **Horst Stender**, Volksbank eG, Speyer; **Monika Tappe**, Westdeutsche Landesbank, Dortmund; **Hedwig Töpfer**, Volksbank Eichsfeld eG, Duderstadt; **Claudia Trinkaus**, Commerzbank AG, Mannheim; **Silke Tschäge**, Commerzbank AG, Köln; **Uwe Tschäge**, Commerzbank AG, Düsseldorf; **Petra Ullrich**, Volks- und Raiffeisenbank eG, Bad Liebenwerda; **Brigitte Vorhagen**, Deutsche Bank TZE, Frankfurt/M.; **Cornelia Waldenberger**, DG-Bank, Frankfurt/M.; **Christel Weber**, Sparkasse Neunkirchen, Neunkirchen; **Klaus Welsch**, Commerzbank AG, Saarbrücken; **Wolfgang Wiederrich**, Wüstenrot Bausparkasse AG, Ludwigsburg;

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

Lothar Wacker, Vorsitzender, Deutsche Bank AG, Köln;
Karin Ruck, stellv. Vorsitzende, Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.;
Friedrich-W. Hütte, stellv. Vorsitzender, BHF-BANK AG, Düsseldorf;
Waltraud Braune, Saar Bank eG, Saarbrücken;
Alfred Kraus, Bayerische Landesbank, München;
Bernd Neuser, Deutsche Hypothekbank (Actien-Gesellschaft), Hannover;
Sigrid Betzen, Düsseldorf

VERBANDSRAT

Ulrich Kaufmann, Deutsche Bank AG, Düsseldorf, Vorsitzender;
Heinz-Werner Busch, Commerzbank AG, Duisburg, stellv. Vorsitzender; **Hildegard Thiem**, Deutsche Bank AG, Cottbus, stellv. Vorsitzende; **Erwin Bielmeier**, Gräfelfing; **Bernhard Barth**, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, München;
Wolfgang Clausmeier, Commerzbank AG, Osnabrück;
Heidi Dennl, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, München;
Dietmar Fink, Sparkasse Hochrhein, Murg; **Werner Haselmann**, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Bamberg;
Manfred Knossalla, Bayerische Landesbank, München;
Hartwig Scheper, Vereins- und Westbank AG, Hannover;
Friedrich Stumpfegger, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Landshut

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION

Lothar Wacker, Vorsitzender, Deutsche Bank AG, Köln; **Karin Ruck**, stellv. Vorsitzende, Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.; **Friedrich-W. Hütte**, stellv. Vorsitzender, BHF-Bank AG, Düsseldorf; **Bernhard Barth**, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, München; **Helmut Beckmann**, Commerzbank AG, Hannover; **Erwin Bielmeier**, Gräfelfing; **Waltraud Braune**, Saar Bank eG, Saarbrücken; **Heinz Buff**, Berliner Volksbank eG, Berlin; **Heinz-Werner Busch**, Commerzbank AG, Duisburg;
Wolfgang Clausmeier, Commerzbank AG, Osnabrück;
Heidi Dennl, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, München;
Dietmar Fink, Sparkasse Hochrhein, Murg; **Werner Haselmann**, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Bamberg; **Norbert Heinrich**, Citibank Privatkunden AG, Hamburg; **Ulrich Kaufmann**, Deutsche Bank AG, Düsseldorf;
Alfred Kraus, Bayerische Landesbank, München;
Sigrun Mikosevits, Bayerische Landesbank, München;
Bernd Neuser, Deutsche Hypothekbank (Actien-Gesellschaft), Hannover; **Sigrid Betzen**, Düsseldorf

DHV - DEUTSCHER HANDELS- UND INDUSTRIEANGESTELLTEN-VERBAND IM CGB

HAUPTVORSTAND

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

BUNDESFACHGRUPPE BANKEN

Claus-Jürgen Baerbaum,
Vorsitzender;
Klaus-Dieter Freund,
Geschäftsführer

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION DER BUNDESFACHGRUPPE PRIVATES BANKGEWERBE

Claus-Jürgen Baerbaum, european transaction bank AG, Hamburg; Carlo Frehse, Iduna Bausparkasse AG, Hamburg; Roland Gerstner, Volksbank, Rastatt; Norbert Keltermann, Deutsche Bank AG, Essen; Hans-Peter Ponath, Wüstenrot Bausparkasse AG, Marbach-Hörnle; Monika Pospischil, Bankhaus Hermann Lampe KG, Berlin; Alexander Raeder, Postbank AG; Peter Schellenberg, Dresdner Bank AG, Bielefeld; Paul Weber, Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, Kempten