

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

TARIFENTWICKLUNG

| | |
|---|----|
| Für ein neues Verhältnis von Tarif- und Betriebsebene | 4 |
| Neues Recht zur Erwerbs- und Berufsunfähigkeit ... | 5 |
| Manteltarifgespräche | 6 |
| Vergütung im Vertrieb | 10 |
| Gehaltstarifrunde 2002 | 12 |
| Tarifausschuss | 13 |
| ver.di | 14 |

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

| | |
|--|----|
| Gesetzgebung | 16 |
| pro-job.de - eine Initiative der BDA | 20 |
| Rechtsprechung | 21 |
| Europa | 23 |
| Arbeitsrechtsausschuss | 23 |

BERUFSBILDUNG

| | |
|--|----|
| Nachwuchskräfte 2001 im privaten Bankgewerbe | 25 |
| Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft ... | 26 |
| Erstausbildung auf dem Prüfstand | 27 |

STATISTIK

| | |
|-----------------------------|----|
| Tabellen und Grafiken | 29 |
|-----------------------------|----|

ANHANG

| | |
|--------------------------------------|----|
| Mitglieder, Organe und Gremien | 37 |
|--------------------------------------|----|

TARIFPOLITIK VOR DEM SCHEIDEWEG - SCHWIERIGE BRANCHENSITUATION ERHÖHT DEN DRUCK AUF DEN FLÄCHENTARIF

Die Banken stehen vor massiven Herausforderungen. Börsenflaute, sprunghaft gestiegene Risiken und eine kaum zu bändigende Kostenentwicklung haben in den Mitgliedsinstituten eine Fülle von Gegenmaßnahmen ausgelöst, die sich auch auf das tarifpolitische Geschehen auswirken. Nachdem vor allem die Großbanken die Reduktion ihrer Belegschaften im In- und Ausland angekündigt hatten, um ein ausgewogenes Verhältnis von Kosten und Ertrag wiederherzustellen, forderte die frisch konstituierte ver.di-Tarifkommission im Dezember 2001 ein so genanntes Beschäftigungsprogramm.

Der ver.di-Maßnahmenkatalog setzt auf die überkommenen Rezepte: Umverteilung der Arbeit und mehr Regulierungen - ohne Entlastung der Kosten. Die Arbeitgeber fordern dagegen eine weitere Flexibilisierung der tariflichen Regeln. Der Flächentarif kann seiner Funktion in einer immer differenzierteren Branchenwelt nur gerecht werden, wenn er sich darauf konzentriert, den Rahmen für unterschiedliche betriebliche Ausgestaltungen

zu setzen. Diese kaum überbrückbaren Positionen prägen die derzeit laufende Tarifrunde, die zusätzlich eine Gehaltsforderung von 6,5 Prozent belastet.

Die gesetzgeberischen Aktivitäten zum kollektiven und individuellen Arbeitsrecht haben aus der Sicht der Arbeitgeber zusätzliche Hindernisse auf dem Weg zu mehr Beschäftigung aufgebaut. Mit der Initiative pro-job.de hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gemeinsam mit ihren Mitgliedsverbänden Vorschläge zu allen relevanten Rechtsgebieten erarbeitet, die eine Verbesserung des Arbeitsmarkts zum Ziel haben. Sie betreffen auch das Sozialrecht, das durch die Krise der Arbeitsverwaltung unvermittelt in den Brennpunkt gerückt ist.

Die Zahl der von unseren Mitgliedsinstituten neu eingestellten Nachwuchskräfte ist in 2001 zurückgegangen. Diese Entwicklung macht den veränderten Bedarf deutlich, der zudem im Rückgang der Beschäftigtenzahl um 2,5 Prozent seinen Ausdruck findet.

FÜR EIN NEUES VERHÄLTNIS VON TARIF- UND BETRIEBSEBENE

Der Kostendruck im deutschen Bankgewerbe hat existenzielle Ausmaße angenommen. Dem wollen die Arbeitgeber mit der Öffnung des Tarifvertrags begegnen: Künftig sollen mehr betriebliche Flexibilität und Vielfalt unter einem modernen Tarifdach möglich sein.

Die deutsche Bankenlandschaft hat sich in den vergangenen Jahren immer differenzierter entwickelt. Die Institute positionieren sich mit unterschiedlichen Geschäftsschwerpunkten am Markt und entwickeln hierzu eigene Wege moderner Personalpolitik. Damit der Tarif innerhalb dieses immer größer werdenden Spektrums seine Klammerfunktion bewahren kann, muss es im Verhältnis zwischen Tarif- und Betriebsparteien zu einer sachgerechten Aufgabenverteilung kommen. Nach Überzeugung der Bankene Arbeitgeber muss sich der Tarif dort, wo er ausdrücklich regeln soll, stärker als bisher auf seine „Richtlinienkompetenz“ besinnen und nicht den Anspruch erheben, jedes Detail festlegen zu wollen. Denn dazu ist die Betriebs ebene besser geeignet. Sie ist der Sache näher und kann deshalb Lösungen entwickeln, die den konkreten Gegebenheiten vor Ort besser gerecht werden.

Diese Ausrichtung des Tarifs wird von den Bankene Arbeitgebern seit Jahren verfolgt. Sie findet ihren Ausdruck beispielsweise

- in der tariflichen Öffnungsklausel zur Arbeitszeitflexibilisierung,

- in einer Sonderzahlungsregelung, die lediglich ein Jahresniveau definiert und es den Unternehmen überlässt, wie das Niveau erfüllt wird, oder
- in der seit 2001 geltenden Tarifregelung zu Langzeitkonten, die neue betriebliche Optionen eröffnet, dabei aber lediglich einen Rahmen mit Eckpunkten setzt. Das „Ob“ und „Wie“ der Ausgestaltung bleibt den Betriebsparteien vorbehalten.

Die Tarifparteien des Bankgewerbes befassen sich bereits seit geraumer Zeit auch außerhalb der Gehaltsrunden mit der Weiterentwicklung des Tarifs. Auch in der Tarifrunde 2001 wurde wiederum verabredet, in Arbeitskreisen über diejenigen Manteltarifthemen zu sprechen, die beiderseits als regelungsbedürftig angesehen werden. Für die Bankene Arbeitgeber stand dabei die sachgerechte Aufgabenverteilung zwischen Tarif und Betrieb deutlich im Vordergrund. Daneben galt es aber auch, praktische Fragen der Tarifanwendung zu lösen.

NEUES RECHT ZUR ERWERBS- UND BERUFSUNFÄHIGKEIT

Fast unbemerkt von der Öffentlichkeit hat der Gesetzgeber im vergangenen Jahr das Erwerbsminderungs-Recht geändert. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben für das Bankengewerbe eine sachgerechte Lösung gefunden, wie der Tarif an das neue Recht angepasst werden kann.

Ein kurzfristig drängendes Problem war die Anpassung des Tarifs an das seit Anfang 2001 geltende neue Recht der Erwerbsminderung. Hier hatte der Gesetzgeber die bisherige Systematik gleich in zweierlei Hinsicht geändert. Zum einen wurde die Unterscheidung in teilweise Erwerbsminderung (Arbeitsfähigkeit zwischen drei und sechs Stunden) und volle Erwerbsminderung (Arbeitsfähigkeit unter drei Stunden täglich) eingeführt; die bisherigen Regelungen zur Berufsunfähigkeit beließ der Gesetzgeber dabei nur noch als Besitzstand für ältere Arbeitnehmer. Zum anderen sind Erwerbsminderungs-Renten seither grundsätzlich nicht mehr auf Dauer, sondern nur noch auf Zeit vorgesehen. Da die bisher im Zusammenhang mit Renten zur Erwerbs- und Berufsunfähigkeit geltenden

Tarifregelungen an den Dauerbezug dieser Renten mit der Folge anknüpften, dass Tarifansprüche entfielen, mussten die neuen Regelungen primär auf eine Anrechnung von Renten- auf Tarifansprüche abstellen.

In konstruktiv geführten Gesprächen konnte im Juli/August 2001 eine sachgerechte Lösung dieser komplexen Materie entwickelt werden. Sie führte zu Änderungen des Alterszeit- und des Vorruhestands-Tarifs und der Manteltarifbestimmungen zum Krankengeldzuschuss (§ 12 MTV); geändert wurde ferner der erweiterte Kündigungsschutz älterer Arbeitnehmer (§17 Ziff. 3 MTV) sowie der Abfindungsanspruch im Rahmen des Rationalisierungsschutzabkommens (§ 9 Ziff. 6 RSA). Diese Änderungen sind zum 1. September 2001 in Kraft getreten.

MANTELTARIFGESPRÄCHE

Die Vorstellungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, wie die Beschäftigung in deutschen Banken am besten zu sichern sei, gehen weit auseinander. Für die Arbeitgeber steht fest, dass zusätzliche Kosten und Regulierungen vermieden werden müssen.

Die Manteltarifgespräche konzentrierten sich im Übrigen auf die eigenen Reformvorstellungen der Tarifparteien. Das Schwergewicht des Reformdrucks sahen die Arbeitgeber dabei insbesondere in zwei neuen Tariföffnungsklauseln mit unterschiedlichen Zielrichtungen.

Mehr Flexibilität

Der Tarif hält bisher keine Lösung für den Fall bereit, dass eine bestimmte Tarifregelung für einen Arbeitgeber nicht passt - beispielsweise auf Grund seiner speziellen Geschäftsstruktur. In diesem Fall bleiben als betriebliche Reaktionen nur das Verlagern des Problembereichs aus der Geltung des Bankentarifs oder der Verbandsaustritt. Dabei bleibt im Ergebnis offen, ob es anschließend zu einer tariffreien Lösung kommt oder ob im Einzelfall ein Haustarif vereinbart wird.

Da diese Reaktionen als Folge eingrenzbarer Tarifprobleme auf ein „alles oder nichts“ für die Tarifgeltung hinauslaufen, haben die Bankarbeitgeber eine weniger einschneidende Lösung vorgeschlagen. Dabei sollen Geschäftsleitung und Betriebsrat gemeinsam eine betriebliche Alternativlösung entwickeln können, die dann mit Rücksicht

auf ihren Rechtscharakter den Tarifparteien als Dauerlösung zur Genehmigung vorgelegt wird. Ist diese erteilt, bleiben die übrigen Tarifregelungen erhalten.

ver.di hat eine solche Regelung bisher mit dem Argument abgelehnt, dass über die beschriebene Handlungsoption der Flächentarif durchlöchert und damit geschwächt würde. Diese Argumentation ist nicht stichhaltig, da der Ausnahmecharakter der Abweichung durch mehrere Sicherheitslinien gewährleistet ist:

- So müssen Geschäftsleitung und Betriebsrat die partielle Tarifabweichung gemeinsam befürworten.
- Eine abweichende Regelung soll erklärtermaßen nur über eine freiwillige Betriebsvereinbarung möglich sein. Keine Seite kann also zur Nutzung der Klausel gezwungen werden - auch nicht über eine Einigungsstelle.
- Arbeitgeberverband und Gewerkschaften müssen ebenfalls zustimmen.

Wird dieser Weg nicht beschritten, bleibt den betreffenden Unternehmen allein die Möglichkeit, eine Lösung außerhalb der Tarifgeltung zu suchen. Aus Arbeitgebersicht besteht gerade darin eine Gefahr für den Flächentarif.

Beschäftigungssicherung

Die zweite von den Arbeitgebern angestrebte Öffnungsklausel soll die Wirkung des aktuellen Kostendrucks auf die Beschäftigung in den Banken mildern.

Bisher enthält der Bankentarif hierzu lediglich die so genannte 31-Stunden-Klausel. Sie ermöglicht es den Betriebsparteien, zur Überbrückung personeller Überkapazitäten über freiwillige Betriebsvereinbarungen die Arbeitszeit in einzelnen Organisationseinheiten auf bis zu 31 Stunden herabzusetzen - bei entsprechend abgesenkten Bezügen. Gleichzeitig muss das Institut auf betriebsbedingte Kündigungen verzichten. Die 31-Stunden-Klausel bezieht sich allerdings nur auf die Wochenarbeitszeit. Zudem ist der konkrete Anwendungsbereich relativ begrenzt; um die gewünschten Effekte zu erzielen, müssen in der Praxis schon relativ viele gleichartige Tätigkeiten vorliegen, bei denen die Verteilung der verbliebenen Arbeitszeiten auf die Beschäftigten leicht zu steuern ist.

Daher ist es notwendig, diese Klausel durch eine weitere Bestimmung zu ergänzen, die es erlauben würde,

- in einer wirtschaftlich schwierigen Situation,
- die Arbeitsplätze gefährdet,
- tarifliche Leistungen in ein betriebliches Bündnis für Arbeit einzubringen.

So könnten beispielsweise über die betriebliche Absenkung der tariflichen Sonderzahlungen die Kosten rasch gesenkt und ein geplanter Personalabbau zeitlich gestreckt werden - mit der Folge, dass die regelmäßige Fluktuationsrate besser genutzt wird. Auch

diese Ergänzungsklausel soll nach Auffassung der Bankenarbeitgeber nur über freiwillige Betriebsvereinbarungen möglich sein. Zudem müsste sie mit einer überprüfbaren Beschäftigungszusage der Geschäftsleitung verbunden werden.

Weitere MTV-Themen

Neben diesen generellen Ansätzen zur Fortentwicklung des Bankentarifs wurde im Arbeitskreis eine Reihe weiterer Einzelfragen mit den Gewerkschaften diskutiert:

- Da die zweijährige Testphase zur erweiterten Samstagsregelung Ende September 2002 ausläuft, steht die Überführung in eine Dauerlösung an. Hierzu legten die Arbeitgeber eine Verbandserhebung vor, die belegt, dass sich der im Jahre 2000 gefundene Kompromiss als ausreichend erwiesen hat - trotz seines relativ engen Rahmens. Rund 100 Geschäftsstellen haben am Samstag neu geöffnet und für eine entsprechende Ausweitung des Arbeitsangebots gesorgt. Andererseits ist es - angesichts von gut 1400 Arbeitnehmern, die in neue Samstagsarbeit einbezogen wurden - nicht zu dem von den Gewerkschaften befürchteten „Flächenbrand“ gekommen. Die Arbeitgeber haben deshalb vorgeschlagen, das Gesamtthema nicht neu aufzurollen, sondern eine pragmatische Lösung herbeizuführen, indem die bisher befristet geltende Kompromisslösung inhaltlich unverändert und dauerhaft als neuer § 2a in den Manteltarif integriert wird. ▶

- Weitere Gesprächspunkte ergaben sich aus dem in § 1 MTV geregelten Ausschluss bestimmter Teilzeitkräfte aus dem Geltungsbereich des Tarifs. ver.di hält diese Regelungen mit Blick auf das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitkräften für rechtswidrig und verlangt deren Einbeziehung in den Tarif.

Diese Forderung betrifft zwei Personengruppen mit unterschiedlichen Problemstellungen. Die Einbeziehung der Teilzeitkräfte unter 13 Wochenstunden in den Tarif würde in der Regel zu keinen Vergütungsproblemen in der Praxis führen. Das einzige Hindernis besteht darin, dass ein Teil dieser Kräfte bisher für Samstagsarbeit eingesetzt wurde, die ohne die neue, erweiterte Samstagsregelung keine rechtliche Basis hätte. Diese Arbeitsplätze wären dementsprechend gefährdet, wenn die Samstagsregelung nicht zur Dauerregelung wird. Daran kann niemand interessiert sein. Die Bankenarbeitgeber haben daher eine Einbeziehung der 13-Stunden-Kräfte in den Tarif angeboten, wenn es zu dieser Dauerlösung kommen sollte.

Dagegen würde die Einbeziehung des nicht vollbeschäftigten Reinigungspersonals (bis 38 Stunden) in den Tarif diese Arbeitsplätze massiv gefährden. Sie werden bisher marktgerecht bezahlt und würden sich bei Umstellung auf das Tarifniveau der Tarifgruppe (TG) 1 um etwa die Hälfte verteuern. Um das zu vermeiden, müssten die Unternehmen ihre Reinigungsdienste – insgesamt 15.000 Beschäftigte – auf externe Anbieter verlagern. Soll dieses bankeigene Teilzeit-Reinigungspersonal ohne den vordergründigen

Vorwurf einer Diskriminierung gehalten werden, bleibt allein die Lösung, das gesamte Reinigungspersonal aus dem Tarif herauszunehmen. Das beträfe auch jene etwa 200 vollzeitbeschäftigten Reinigungskräfte, denen die Bezahlung gemäß TG 1 als Besitzstand belassen werden kann. Im Ergebnis würde sich mit diesem Schritt in der Praxis nichts ändern: Jede Reinigungskraft – gleich ob in Vollzeit oder Teilzeit – könnte ihren Arbeitsplatz zu den bisherigen Konditionen behalten.

- Ein besonderes Anliegen der Gewerkschaft ver.di war es, den tariflichen Freistellungsrahmen des § 16 Ziff. 2 MTV für gewerkschaftliche Gremiensitzungen zu erhöhen: von derzeit jährlich maximal 12 auf 20 Tage. Hintergrund ist, dass die tiefe Staffelung der ver.di-Gremien von der Ebene der Gesamtorganisation über die Fachabteilungen bis zu den Fachgruppen sowohl auf Bundes- wie auf Landesebene eine hohe Sitzungsintensität mit sich bringt, insbesondere für die herausgehobenen ehrenamtlichen Mitglieder. Da ver.di bisher jedoch keine detaillierten Angaben zur Sitzungshäufigkeit der Gremien und zu der entsprechenden zeitlichen Belastung vorgelegt hat, konnte hierzu noch keine Entscheidung getroffen werden.

Nochmals: Beschäftigungssicherung

Im Dezember 2001 konfrontierte die einen Monat zuvor neu konstituierte ver.di-Tarifkommission die Arbeitgeber nicht nur mit neuen Forderungen zur vermeintlichen Beschäftigungssicherung, sondern darüber hin-

aus mit dem Ansinnen, „auf der politischen Ebene“ vorgezogene Verhandlungen über diese Punkte führen zu wollen.

Das Forderungspaket umfasste insbesondere folgende Punkte:

- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen,
- Abbau von Überstunden und „grauer“ Mehrarbeit,
- uneingeschränktes Recht auf Teilzeitarbeit,
- generelle, stufenweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit,
- Gewährung eines mindestens 50-prozentigen Gehaltsausgleichs im Rahmen der 31-Stunden-Klausel,
- Anspruch auf Weiterbildung an zehn Tagen pro Jahr für jeden Mitarbeiter,
- Gründung einer Service- und Qualifizierungsgesellschaft, die auch die Funktion einer bundesweiten Branchen-Job-Börse übernimmt, und
- Herstellen der Allgemeinverbindlichkeit zum Schutz vor Ausgründungen ohne Tarifbindung.

Die Arbeitgeberkommission machte deutlich, dass die geforderten Tarifregelungen aus mehreren Gründen untauglich seien, um zur Beschäftigungssicherung beizutragen. So vermischten sie in unzulässiger Weise die Tarif- mit der Betriebsebene, da der Umgang mit betriebsbedingten Kündigungen, mit Mehrarbeit und Teilzeit, aber auch die Zusammenarbeit mit Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften den Betriebsparteien vorbehalten ist, die nach aller Erfahrung angemessene Lösungen finden.

Zum anderen seien Einengungen durch neue Kosten oder tarifliche Pauschalmaßnahmen nicht geeignet, zur Beschäftigung beizutragen. Dies gelte sowohl für allgemeine Arbeitszeitverkürzungen als auch für einen pauschalen Anspruch auf Weiterbildung oder einen finanziellen Teilausgleich im Rahmen der 31-Stunden-Klausel.

Als gänzlich verfehlt haben die Bankarbeitgeber die gewerkschaftliche Forderung abgelehnt, gemeinsam die Allgemeinverbindlichkeit für den Bankentarif zu beantragen, um der „Tarifflucht entgegenzuwirken“. Tarifzwang ist nicht das Konzept der Tarifautonomie. Diese beruht vielmehr auf der Freiheit, sich für oder gegen eine Tarifbindung zu entscheiden. Wichtigstes Entscheidungskriterium hierfür ist die Fähigkeit der Tarifparteien, mit der Entwicklung moderner Personalpolitik Schritt zu halten. Dieser Verpflichtung kann sich eine Partei nicht durch den Ruf nach staatlichem Zwang entziehen.

Zur ver.di-Forderung nach Einrichtung von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften auf Branchenebene wiesen die Arbeitgeber schließlich darauf hin, dass alle großen Häuser bereits unterschiedliche Modelle der Zusammenarbeit mit derartigen Gesellschaften praktizierten, so dass kein zusätzlicher tariflicher Handlungsbedarf bestehe. Stattdessen boten die Arbeitgeber an, den Gewerkschaften diese Modelle im Einzelnen zu präsentieren, was in der Arbeitskreissitzung am 4. März 2002 durch die vertretenen Banken erfolgte. Diese machten deutlich, dass ihre Modelle weitgehend auch für andere Banken offen stünden, falls betrieblicher Kooperationsbedarf bestehe.

VERGÜTUNG IM VERTRIEB

Längst sind die Zeiten vorbei, in denen Versicherungen nur Versicherungsprodukte verkauften und Banken nur Bankprodukte. Die Wirklichkeit sieht Bank- und Versicherungskaufleute heute in einem engen Wettbewerb um anspruchsvolle Kunden und Produkte. Mit einem Unterschied: Versicherungen dürfen ihre Vertriebsmitarbeiter laut Tarif leistungsorientiert bezahlen, Banken nicht. Die Bankenarbeitgeber setzen sich zur Wahrung der Chancengleichheit deshalb für ein erfolgsorientiertes Vergütungssystem im Vertrieb ein.

Vertriebskette

Die Gespräche zur Vergütungsreform wurden mit dem Ziel fortgesetzt, einen gemeinsamen Vorschlag zur umstrittenen Vertriebskette zu erarbeiten. Es hat sich erwiesen, dass der Eingliederung dieser mit Abstand größten Mitarbeitergruppe eine Schlüsselrolle zukommt für alle weiteren Schritte auf dem Weg zu einer Vergütungsreform. Dabei wirkte sich das beiderseitige Einschalten von Experten aus der Praxis zunächst positiv auf den Fortgang der Gespräche aus, die so an die heute gelebte Tarifpraxis anknüpfen konnten. Nach drei gemeinsamen Terminen haben die Arbeitgeber im März 2002 einen Formulierungsvorschlag übermittelt, der auf den Expertengesprächen beruhte. Die Gewerkschaften akzeptierten ihn jedoch nur zum Teil und belegten ihn mit Gegenvorschlägen, die den Stand der Expertengespräche nicht widerspiegeln und deshalb aus Arbeitgebersicht nicht akzeptabel waren.

Die Arbeitgeberkommission wird im nächsten Treffen daran anknüpfen und auf Anerkennung der gemeinsam gelegten Grundlage beharren.

Öffnungsklausel Vertrieb

Vor dem Hintergrund der kurzfristig nicht überwindbaren Schwierigkeiten auf dem Weg zu einer umfassenden Vergütungsreform haben die Arbeitgeber eine Initiative zur Neugestaltung der Vergütung im Vertrieb gestartet, die kurzfristig den zunehmenden Veränderungen im Markt der Finanzdienstleistungen Rechnung tragen soll. Dieser ist gekennzeichnet durch eine weitere Standardisierung der Produkte und durch eine immer stärkere gegenseitige Produkt- und Vertriebsdurchdringung der Anbieter. Diese Entwicklung offenbart sich in den unterschiedlichsten Kooperationsmodellen zwischen Banken, Versicherungen und anderen Finanzdienstleistern bis hin zur Fusion über die Branchengrenzen hinweg.

Den gewandelten Marktbedingungen entspricht das Bedürfnis nach modernen Vergütungsstrukturen auch für Banken, die unabweisbar auf variable, vom Vertriebs Erfolg abhängige Komponenten angewiesen sind. Das zeigt ein Blick auf die Wettbewerber aus der Versicherungsbranche. Dort gibt es einen Tarifvertrag für den fest angestellten Außendienst, der einen hohen variablen Vergütungsanteil vorsieht – festgelegt ist lediglich eine Mindestabsicherung.

Die damit verbundenen Kosten- und Anreizsysteme verschaffen dieser Branche einen Wettbewerbsvorteil, der aus Sicht der Banken gravierende geschäfts- und beschäftigungspolitische Konsequenzen nach sich zieht, wenn es nicht gelingen sollte, ähnliche Vergütungssysteme zu etablieren. Es gilt, der Expansion der benachbarten Branchen im Kampf um Marktanteile etwas entgegen- und zuzusetzen.

Dafür bedarf es einer Öffnung des Bankentarifs, der bisher lediglich 13 feste Monatsgehälter vorsieht. Am 2. Oktober 2001 haben die Arbeitgebervertreter in einem ersten Sondierungsgespräch eine entsprechen-

de Öffnungsklausel vorgeschlagen. Diese gestattet es den Betriebsparteien, für Mitarbeiter im Vertrieb variable Vergütungssysteme zu vereinbaren. Sie sollen von erreichbaren Zielgrößen ausgehen, die vom jährlichen Tarifgehalt abgeleitet werden und je nach Erfolg eine Bezahlung darüber hinaus oder darunter ermöglichen. Damit würde nach dem Prinzip von Chance und Risiko ein erfolgsorientierter Gehaltsfächer um das Volumen der bisher 13 festen Gehälter gelegt.

Der in weiteren Gesprächen vertiefte Vorschlag baut auf doppelter Freiwilligkeit auf. Er setzt sowohl eine Einigung zwischen den Betriebsparteien voraus als auch die positive Entscheidung des betroffenen Mitarbeiters, dem neuen System beizutreten. Ferner haben die Arbeitgeber zur zusätzlichen Absicherung vorgeschlagen, dem einzelnen Mitarbeiter ein Rückkehrrecht in das alte Vergütungssystem innerhalb von sechs Monaten zuzubilligen, wenn er zuvor nach den üblichen Tarifkriterien entlohnt wurde. Auf dieser Basis wurde das Thema Vergütung im Vertrieb in die Gehaltstarifrunde 2002 eingebracht.

GEHALTSTARIFRUNDE 2002

Selten zuvor haben die Positionen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zu Beginn einer Verhandlungsrunde so weit auseinander gelegen wie dieses Jahr. ver.di verabschiedete - ohne jeden Branchenbezug - ein Forderungspaket im Volumen von 6,5 Prozent. Die Arbeitgeber wollen den Flächentarif durch Öffnungsklauseln modernisieren.

Tarifstichtag für das laufende Jahr war der 1. Mai, nachdem alle Gewerkschaften den geltenden Entgelttarifvertrag zu Ende April gekündigt und ihre Forderungen aufgestellt hatten.

ver.di bezifferte ihre Forderung mit einem Gesamtvolumen von 6,5 Prozent bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Dieses Volumen orientierte sich offenkundig an der Vorgabe der IG Metall und wurde von ver.di auch in all ihren anderen Tarifbereichen einheitlich erhoben. Der Forderungskatalog umfasste neben einer „deutlichen Erhöhung der Realeinkommen“ im Wesentlichen die Elemente des bereits Ende 2001 beschlossenen so genannten Beschäftigungsprogramms:

- Verschärfung der tariflichen 31-Stunden-Klausel durch ein Initiativrecht des Betriebsrats und Zahlung eines hälftigen Ausgleichs für den im Zuge der Arbeitszeitverkürzung entstehenden Gehaltsausfall,
- Verpflichtung zum Abbau von Überstunden,
- Einräumen eines Rechts auf Teilzeitarbeit ohne Rücksicht auf betriebliche Belange mit jederzeitiger Option, in Vollzeit zurückzukehren,

- Gewährung eines Weiterbildungsanspruchs von jährlich zehn Tagen,
- Einräumen eines generellen Anspruchs auf Altersteilzeit ab dem 55. Lebensjahr mit gegenüber dem Gesetz erhöhten finanziellen Konditionen,
- Vereinbarung einer stufenweisen Verkürzung der Wochenarbeitszeit,
- Einrichtung einer branchenweiten Service- und Qualifizierungsgesellschaft.

Der Deutsche Bankangestellten Verband (DBV) blieb demgegenüber in seinem Forderungsvolumen mit 5,5 Prozent etwas zurück, beschloss im Übrigen jedoch ebenfalls Forderungen zur so genannten Beschäftigungssicherung, insbesondere einen pauschalen Anspruch auf zehn Tage Weiterbildung pro Jahr und eine Verschärfung des besonderen Kündigungsschutzes älterer Arbeitnehmer. Allein der Deutsche Handels- und Industriangestellten-Verband im Christlichen Gewerkschaftsbund (DHV) bezog sich in seinem Forderungsschreiben auf die besondere wirtschaftliche Situation unserer Branche und setzte sich für eine Erhöhung der Einkommen um 4,5 Prozent ein.

In der ersten Verhandlungsrunde am 25. April 2002 in Berlin haben die Arbeitgeber zu den jeweiligen Forderungen umfassend Stellung genommen und darauf hingewiesen, dass insbesondere das ver.di-Forderungspaket mit der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation nicht in Einklang zu bringen sei - erst recht nicht mit den zum Teil dramatischen Ergebnissrückgängen der Bankenbranche, die auf eine kaum noch beherrschbare Kostenentwicklung in den Instituten zurückzuführen sei.

Beschäftigungssicherung müsse daher zwingend an der Dämpfung des kostenbedingten Rationalisierungsdrucks ansetzen. Sie erfordere eine äußerst moderate Tarifierhöhung und eine weitere Flexibilisierung des Tarifvertrags zu Gunsten der Betriebsparteien, denen beispielsweise ein Bündnis für Arbeit auf Betriebsebene ermöglicht werden müsse. Ferner machten die Arbeitgeber deutlich, dass die Banken im Kampf um die Märkte variable Vergütungssysteme vor allem im Vertrieb brauchen, wenn sie nicht weiter gegenüber dem Wettbewerb ins Hintertreffen geraten wollen.

Die erste Verhandlungsrunde hat beiden Tarifparteien gezeigt, dass die gegensätzlichen Positionen kaum überbrückbar erscheinen - sowohl mit Blick auf das verantwortbare Volumen als auch auf die notwendigen Lösungsansätze. Es wurde vereinbart, den nächsten Verhandlungstermin am 29. Mai 2002 mit Treffen auf der Arbeitsebene vorzu-

bereiten, um nach Einigungsansätzen insbesondere zum Vergütungsthema zu suchen. Das Ergebnis dieser Gespräche lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Tarifausschuss

Der Tarifausschuss hat im Berichtszeitraum drei Mal getagt. Während sich die erste Sitzung am 14. Februar 2001 schwerpunktmäßig mit der Vorbereitung der Gehaltstarifrunde 2001 befasste, diente die Folgesitzung am 30. Mai der Erörterung des gerade zuvor erzielten Verhandlungsergebnisses. Im Mittelpunkt beider Sitzungen standen dabei rechtliche und praktische Fragen betrieblicher Langzeitkonten und der zur Jahreswende 2001/2002 anstehenden Euro-Bargeldeinführung. Darüber hinaus wurden die in den laufenden Manteltarifgesprächen erreichten Zwischenstände erörtert und die inhaltlichen Schwerpunkte für die Fortsetzung dieser Gesprächsreihe abgestimmt.

Die Sitzung am 15. November 2001 befasste sich mit einer ersten Vorschau auf die tarifpolitischen Schwerpunkte des Jahres 2002. Einen breiten Raum nahmen dabei insbesondere der angelaufene Beschäftigungsabbau in den großen Filialbanken, die betriebliche Notwendigkeit einer erfolgsorientierten Vergütung im Vertrieb sowie die dazu tarifpolitisch notwendigen Rahmenbedingungen ein. Diese Überlegungen wurden in einer weiteren Sitzung am 12. März 2002 vertieft und konkretisiert, um sie in die im April 2002 beginnende Gehaltstarifrunde einzubringen.

NEUE GREMIEN ETABLIERT

ver.di hat die Bildung ihrer internen Strukturen Ende 2001 abschließen können. Heute ist die Gewerkschaft als Gesamtorganisation in sechs Stabsabteilungen und 13 Fachabteilungen untergliedert. Für das Kreditgewerbe ist der Fachbereich 1 „Finanzdienstleistungen“ zuständig. Sie wird vom Mitglied des Bundesvorstandes Hinrich Feddersen geleitet, der auch die Tarifverhandlungen für das Bankgewerbe führt.

Innerhalb des Fachbereichs bestehen fünf Fachgruppen:

- Banken,
- Öffentliche Sparkassen,
- Postbank,
- Bundesbank,
- Versicherungen.

Die Koordination der fünf Fachgruppen nimmt der hauptamtliche Gewerkschaftssekretär Uwe Foullong wahr; Leiter der Fachgruppe Banken ist Uwe Spitzbarth.

Als Gremien sind auf der Bundesebene etabliert:

für die Gesamtorganisation ver.di:

- der Bundeskongress, der alle 4 Jahre tagt, sowie der Gewerkschaftsrat, der zwischenzeitlich oberstes Gremium ist.

für den Fachbereich 1 - Finanzdienstleistungen (FiDi):

- die Bundesfachbereichskonferenz sowie
- der Bundesfachbereichsvorstand mit 33 Personen (darunter ein fünfköpfiges Präsidium).

für die Fachgruppe Banken

- der Bundesfachgruppenvorstand Banken mit 28 Personen (darunter ein 5-köpfiges Präsidium).

Eine analoge Gremienstruktur findet sich auf der Landesebene mit jeweils 13

- ver.di- Landesbezirkskonferenzen und ver.di- Landesverbandsvorständen,
- Landesfachbereichskonferenzen FiDi und Landesfachbereichsvorständen FiDi sowie
- Landesfachgruppenvorständen Banken.

Hinzu kommen entsprechende Gremien sowohl auf der Bezirks- als auch der Ortsebene sowie besondere Vertretungsstrukturen beispielsweise für Frauen, Jugendliche und Senioren.

Im November 2001 konstituierte sich die neue Tarifkommission Banken, die aus knapp 80 Arbeitnehmern besteht. Sie löst die bisherigen HBV- und DAG-Tarifkommissionen ab, die aus etwa 70 beziehungsweise aus 50 Personen bestanden.

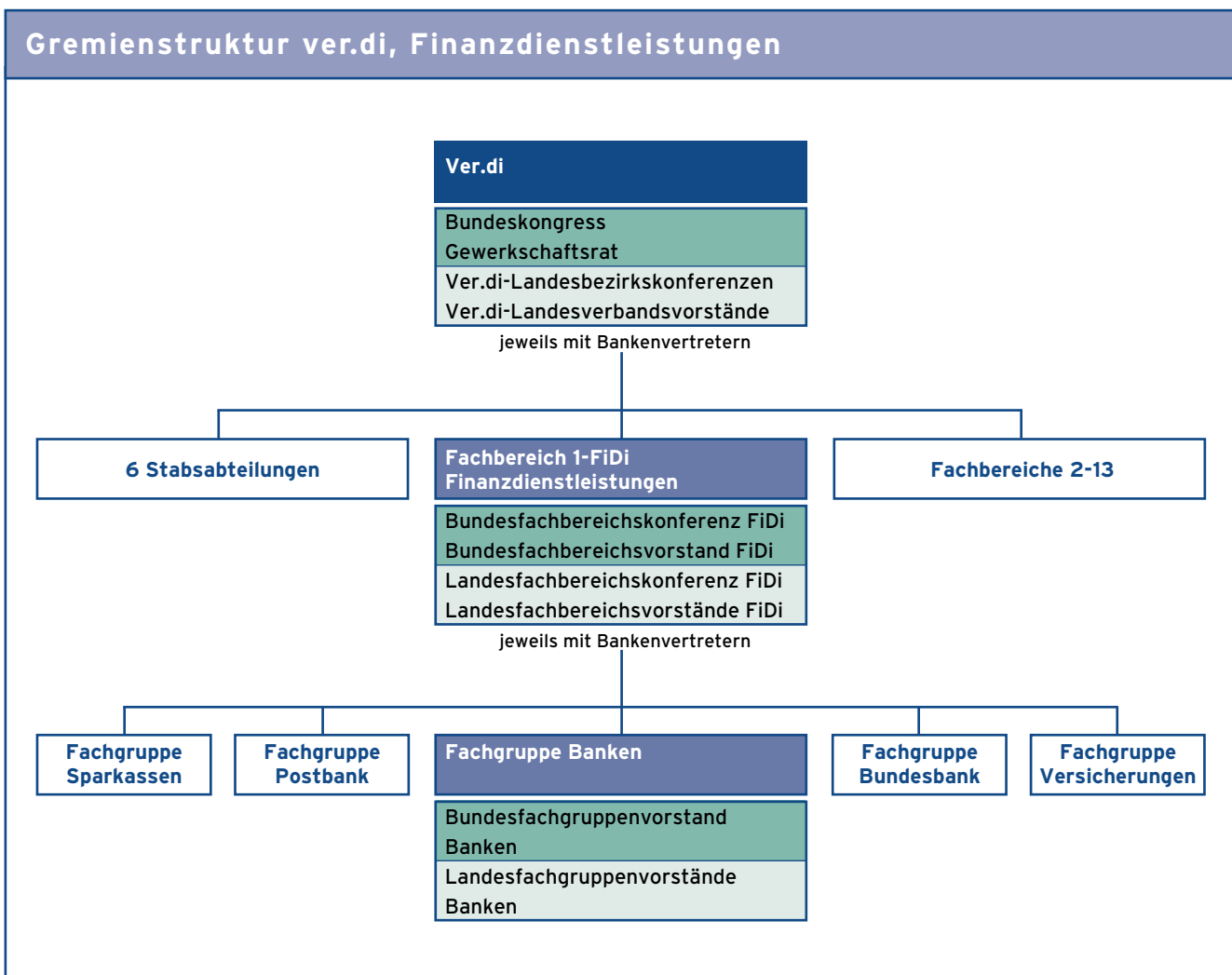
Die Mitglieder der für das Bankgewerbe zuständigen Bundesgremien finden sich im Anhang dieses Geschäftsberichts.

Mitgliederentwicklung

ver.di hat im Jahr 2001 80.000 Mitglieder verloren; das entspricht einem Mitgliederchwund von 2,9 Prozent. Den schon länger bestehenden Negativtrend der Einzelgewerkschaften konnte auch die Gründung der neuen Großgewerkschaft nicht brechen. Jetzt will ver.di gegensteuern. Dazu hat die Gewerkschaft einen eigenständigen Bereich geschaffen, der sich ausschließlich mit dem wichtigen Thema Mitgliederwerbung beschäftigen soll - nach eigenem Bekunden

die einzige gewerkschaftsinterne Organisationseinheit dieser Art.

Unterstützt durch zentral zur Verfügung gestellte Werbematerialien sollen 190.000 haupt- und ehrenamtliche Funktionäre angehalten werden, mehr für das Anwerben neuer Mitglieder zu tun, am besten im Bereich der jungen Arbeitnehmer. Denn die Altersstruktur der Gewerkschaft lässt zu wünschen übrig. Lediglich fünf Prozent der Mitglieder sind jünger als 28 Jahre, während mehr als drei Mal so viele (17 Prozent) älter als 60 Jahre sind. Das Motto der Werbekampagne lautet „Saldo 40.000“. Gemeint ist: Der Mitgliederschwund soll von 80.000 auf 40.000 Personen pro Jahr halbiert werden.



NEUE GESETZE UND REGELN STATT ERFORDERLICHER DEREGULIERUNG

Die Bilanz der gesetzgeberischen Aktivitäten im Arbeitsrecht zeigt im Berichtszeitraum eine weitere Verdichtung des Regelungsdickichts. Die dringend erforderliche Vereinfachung und die Wiederherstellung rechtlicher Sicherheit lassen weiter auf sich warten.

Gesetzgebung: Individuelles Arbeitsrecht

Die im Ansatz zu begrüßende **Reform des Schuldrechts** hat in den arbeitsrechtlich relevanten Regelungen enttäuscht, obwohl das am 1. Januar 2002 in Kraft getretene Gesetz das Schuldrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) erstmals seit seinem Inkrafttreten im Jahr 1900 wesentlich verändert hat. Statt der dringend erforderlichen Vereinfachung wurden neue Unsicherheiten für die Arbeitsvertragsparteien geschaffen.

In dem ursprünglich vorgelegten Gesetzentwurf waren arbeitsrechtlich keine wesentlichen Änderungen vorgesehen, da die §§ 611 bis 630 BGB unangetastet bleiben sollten. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens wurden jedoch zahlreiche Änderungsvorschläge eingebracht, die der Bundestag im Wesentlichen übernommen hat. Dazu zählt insbesondere der Vorschlag des Bundesrates, den BGB-Abschnitt über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen auch auf Arbeitsverträge anzuwenden, wobei die arbeitsrechtlichen Besonderheiten berücksichtigt werden sollten. Damit behält die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) in diesem Bereich ihre Gültigkeit.

Darüber hinaus sind zwei neue Regelungen Gesetz geworden, die das Arbeitsrecht un-

mittelbar betreffen: § 615 BGB enthält den Zusatz, dass der Grundsatz der Vergütungspflicht des Arbeitgebers im Falle des Annahmeverzugs auch für die Fälle gelten soll, in denen der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zudem ist ein neuer § 619a BGB eingefügt worden, der für die Arbeitnehmerhaftung die bisherige Regelung über die Beweislast beibehält. Entgegen der in § 280 BGB festgelegten generellen Beweislastumkehr zu Lasten des Schuldners haftet hier der Arbeitnehmer im Falle der Pflichtverletzung nur, wenn der Arbeitgeber dessen Verschulden nachweisen kann.

Durch die Einbeziehung des Haustürwiderrufs- und Verbraucherkreditgesetzes wurde in § 13 BGB der Begriff des Verbrauchers in das BGB aufgenommen. An die Verbrauchereigenschaft sind bestimmte Rechtsfolgen geknüpft, beispielsweise ein eigener Verzugszinssatz sowie Widerrufsrechte beim Abschluss von Verträgen. Auch wenn bereits dem Wortlaut nach Arbeitnehmer weder beim Abschluss noch bei der Durchführung des Arbeitsvertrages Verbraucher gegenüber ihrem Arbeitgeber sind, ist es besonders misslich, dass inzwischen bereits Streit über diese Frage entbrannt ist. Es gibt vereinzelt Stimmen, die auf diesem Wege die besonderen Widerrufsrechte bei Haustürgeschäften auf das Arbeitsverhältnis zu Gunsten des Arbeitnehmers übertragen wollen.

Auswirkungen auf das Arbeitsrecht haben die Festlegung einer einheitlichen Grundverjährung von drei Jahren und die damit verbundene Aufhebung der bisher zweijährigen Verjährungsfristen der § 196 Nr. 8 - 10 BGB. Zudem ist vorgesehen, dass neben der Verkürzung nun auch die Verlängerung der Verjährungsfristen durch Rechtsgeschäft zulässig wird (§ 212 BGB). Für den Beginn der Verjährung wird der Schluss des Jahres bestimmt, in dem der Anspruch auf Entgeltzahlung entstanden ist.

Nicht im Rahmen der BGB-Reform, sondern in einem „Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes und anderer Gesetze“ versteckte sich die für die Praxis bedeutsame Ergänzung des § 613a BGB für den Bereich des **Betriebsübergangs**, die am 1. April 2002 in Kraft getreten ist. Auch hier wurde die Chance auf umfassende Klärung der Probleme des Betriebsübergangs nur halbherzig verfolgt. Die Regelung zur Änderung des § 613 a BGB geht weit über die europäischen Vorgaben und die bisherige Entwicklung der Rechtsprechung zu Lasten der Unternehmen hinaus. Die umzusetzende europäische Richtlinie verlangte eine Informationspflicht gegenüber den Arbeitnehmern nur für den Fall, dass keine Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb besteht. Die deutsche Regelung verlangt dagegen generell die Information der Arbeitnehmer und das auch noch in einer besonderen Form. Überdies wird eine Ausschlussfrist für die Ausübung des Widerspruchsrechts auch dann nicht eingefügt, wenn der Arbeitnehmer positive Kenntnis vom Übergang hatte.

Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens wurde immerhin erreicht, dass nicht

jeder einzelne Arbeitnehmer über die Folgen, den Grund, den Zeitpunkt und die wegen des Übergangs in Aussicht genommenen Maßnahmen zu informieren ist. Es genügt, dass die Gesamtheit der betroffenen Arbeitnehmer informiert wird. Darüber hinaus reicht das Abfassen der Information in der neu geschaffenen Textform nach § 126 b BGB aus. Ob sich die Auffassung durchsetzt, dass mit dieser Erleichterung auch das Zugangserfordernis der Information gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer entfallen ist, bleibt abzuwarten. Begrüßenswert ist, dass der Arbeitnehmer nach der Information sein Widerspruchsrecht nur innerhalb einer Frist von einem Monat ausüben kann. Die Wahl des Zeitpunkts der Information erleichtert es dem Veräußerer und dem Erwerber, sich Gewissheit über die Zahl der übergehenden Arbeitnehmer zu verschaffen.

Gesetzgebung: Kollektives Arbeitsrecht

Erstmals bei den regelmäßigen Betriebsratswahlen im Frühjahr 2002 wirkte sich die bereits im letzten Geschäftsbericht beschriebene **Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes** aus. Auch hier blieben die Appelle der Praxis nach Lösung strittiger Fragestellungen und Vereinfachung der Materie ungehört. Stattdessen wurden zusätzliche Formalismen geschaffen und die Gremien weiter vergrößert.

Wegen der ausgeprägten Filialstruktur vieler Mitgliedsinstitute setzen diese im Ansatz zugleich mittelstandsfeindlichen Regelungen dem Bankgewerbe besonders heftig zu. Einige Mitglieder konnten jedoch die ▶

- ▶ Chance nutzen, sich mit den Gewerkschaften über abweichende Organisationsstrukturen der betrieblichen Vertretungen zu verständigen und so wenigstens die Struktur ihrer Unternehmung auf die Betriebsverfassung zu übertragen.

Ein weiteres Ziel des Gesetzgebers, die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat zu vereinfachen, wurde schlicht verfehlt. Eine durchgreifende Reform des Wahlverfahrens scheiterte am Widerstand der Gewerkschaften, die gegen eine Einführung der durchgängigen Urwahl opponiert haben. Das Bundesarbeitsministerium hat ausschließlich solche Änderungsvorschläge akzeptiert, über die eine Expertengruppe der Sozialpartner Konsens erzielte. Positive Ansätze zeigen jedoch die Änderungen im Mitbestimmungsgesetz. Hier wird die Zahl der Delegierten in § 11 MitbestG durch die Neufassung erheblich vermindert.

Aus dem Gesetz zur Änderung des Seemannsgesetzes herausgelöst und in das „Job-AQTIV-Gesetz“ übernommen wurde die Beschleunigung des Einigungsstellenverfahrens. Für die betriebliche Praxis wird aus den Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz und Arbeitsgerichtsgesetz kaum ein verkürztes Tätigwerden von Einigungsstellen oder eine schnellere gerichtliche Besetzung des Vorsitzenden zu erwarten sein; die Rechtsänderungen gehen nämlich nicht über eine gesetzliche Appellfunktion hinaus. Die Regelung war im Rahmen der Diskussion um die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes als Konzession an die Wirtschaftsverbände und an den Bundeswirtschaftsminister angekündigt. Sie hat sich nur als Beruhigungsspiel erwiesen.

Gesetzgebung: Sozialrecht

Nachdem wir im letzten Geschäftsbericht über die **Reform des Schwerbehindertenrechts** in den Jahren 2000 und 2001 berichtet hatten, ist nunmehr auch der hoffentlich letzte Schritt des Gesetzgebers zu einer Reform vollzogen worden. Am 1. Juli 2001 wurde das gesamte Recht der Schwerbehinderten mit dem Rehabilitationsrecht im SGB IX zusammengefügt.

Angesichts der umfangreichen Tätigkeit des Gesetzgebers auf den Gebieten des Arbeits- und Sozialrechts konnte es kaum noch verwundern, dass selbst die dritte Überarbeitung innerhalb eines Zeitraums von nur zehn Monaten erneut Verschärfungen mit sich brachte. Sie stellen der wünschenswerten und notwendigen Integration Behinderter in das Berufsleben durch bürokratische Hemmnisse und rechtliche Fallstricke unnötige Barrieren in den Weg.

Zu diesen Barrieren zählt insbesondere ein Benachteiligungsverbot für Behinderte mit einem Entschädigungsanspruch, das dem Geschlechterdiskriminierungsverbot des § 611a BGB nachgebildet wurde. Mit dieser neuen „Schadensersatzregelung“ steht zu befürchten, dass auch in diesem Kontext eine Vielzahl von Prozessen zur Feststellung vermeintlicher Diskriminierungen angestrengt wird, die weniger auf die Eingliederung Behinderter als auf die Kassen der Arbeitgeber zielen.

Auch die erst zum 1. Januar 2001 im Schwerbehindertengesetz eingeführten neuen Beteiligungsrechte von Schwerbehindertenvvertretungen und Betriebsräten wurden weiter ausgedehnt. So schuf der Gesetzgeber ein neues Beteiligungsrecht der Schwerbe-

hindertenvertretung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze durch ein Recht zur Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und auf Einsicht der Bewerbungsunterlagen. Noch offen und der Rechtsprechung anheim gestellt bleibt, ob die Verletzung dieser kollektiven Rechte den individuellen Schadensersatzanspruch auslösen können.

Positiv zu bewerten ist die Neuregelung des bislang formalisierten Anzeigeverfahrens. Hier wurde die den Arbeitgeberverbänden im Rahmen der Novellierung des Schwerbehindertengesetzes zugesagte Vereinfachung umgesetzt. Inwieweit sich hieraus maßgebliche Erleichterungen in der Anwendung ergeben, wird erst endgültig bewertet werden können, wenn sich das elektronische Übermittlungsverfahren der Bundesanstalt für Arbeit in der Praxis bewährt hat.

Auch im Bereich der Rehabilitation wurden wesentliche Änderungen vorgenommen, die weit über ein bloßes Zusammenfassen einzelner Gesetze hinausgingen. Die Sozialhilfeträger wurden in den Kreis der Rehabilitationsträger einbezogen. Mit diesem Schritt entfiel die Bedürftigkeitsprüfung bei Leistungen bzw. Eingliederungshilfen der Sozialhilfeträger zur medizinischen Rehabilitation und zur Teilhabe am Arbeitsleben. Damit wurde ein Bruch mit dem für das Sozialhilfesystem fundamentalen Subsidiaritätsprinzip vollzogen.

Die Verbesserung der Koordination der Leistungen und die Kooperation der Leistungsträger lassen ebenfalls positive Impulse erhoffen. Unter Ausnutzen bestehender Strukturen sind die Rehabilitationsträger zur Einrichtung gemeinsamer Servicestellen ebenso verpflichtet wie zur umfassenden Vorbe-

reitung einer unverzüglichen Entscheidung des zuständigen Trägers. Die Vernetzung der einzelnen Rehabilitationsträger untereinander wird zurzeit vorgenommen. Unverständlich bleibt jedoch, dass die gemeinsamen Stellen nicht zu eigenen Entscheidungen befugt sind.

Die Bundesregierung hatte bereits im Sommer 2001 eine Reform des Rechts der Arbeitsförderung unter dem programmatischen Titel „Job-AQTIV-Gesetz“ angekündigt. In dem am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Artikelgesetz sollte vor allem das SGB III und im Annex hierzu das Arbeitnehmerüberlassungsrecht (AÜG) modernisiert werden.

Innerhalb dieses Gesetzgebungskonglomerats war es ein Schritt in die richtige Richtung, durch die **Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** eine Verlängerung der Überlassungsdauer von Leiharbeitnehmern zu ermöglichen. Die Verlängerung wurde jedoch an die Pflicht gekoppelt, Leiharbeitnehmer ab dem 13. Monat zu den Bedingungen des Entleihers zu beschäftigen. Diese sachwidrige Verbindung stellt unüberwindbare Hürden für Verleiher auf und lässt die zunächst eröffneten Beschäftigungspotenziale verpuffen.

Das Kernstück der Gesetzgebungsvorhaben stellte die Änderung des Arbeitsförderungsrechts im SGB III dar. Die Verbände haben bereits bei Vorlage der Eckpunkte zur Gesetzesänderung kritisiert, dass keine Strukturreform der Arbeitsförderung vorgesehen war und eine Beitragsentlastung zur Arbeitslosenversicherung nicht zu erwarten ist.

So sah auch der im Herbst 2001 vorgelegte Referentenentwurf im Bereich der Entgeltersatzleistungen keine Veränderungen im ▶

- ▶ Vergleich zur alten Rechtslage vor. Versäumt wurden auch Maßnahmen zum Eindämmen von Missbrauch, beispielsweise durch Beweiserleichterungen im Sperrzeitenrecht. Die Förderung der betrieblichen Weiterbildung ist kostenträchtig erweitert worden, was absehbar zu einer Erhöhung der Kosten der Bundesanstalt für Arbeit führen muss. Systemwidrig wurden neue Aufgaben auf die Bundesanstalt übertragen, um die Jugendarbeitslosigkeit unter anderem durch die Förderung nachgeholt Schulabschlüsse zu verringern.

Als kontraproduktiv sind gesetzliche Ausweitungen im Bereich der öffentlich geförderten Beschäftigung anzusehen. Zum Beispiel wurden im Bereich der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) Zuschüsse erhöht und der mögliche Anteil der Teilnahme von Nichtleistungsbeziehern erweitert. Ferner sind Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) befristet verlängert und ihr Anwendungsbereich ausgeweitet worden. Ordnungspolitisch wird also weiterhin in marktwirtschaftliche Prozesse eingegriffen, ohne damit die Vermittlungschancen in den primären Arbeitsmarkt zu verbessern.

Positiv zu bewerten war lediglich die vorgesehene Intensivierung der Arbeitsvermittlung, die auch zur Schaffung neuer Vermittlungsstellen führen sollte. Die Bemühungen der Bundesregierung, das Arbeitsförderungsrecht zu verbessern, wurden schon kurz nach dem Inkrafttreten am 1. Januar 2002 durch die Statistik-Affäre der Bundesanstalt für Arbeit überholt. Sie hat offenbart, dass die gesamte Arbeitsverwaltung und ihr öffentlicher Auftrag auf den Prüfstand gehören.

pro-job.de - eine Initiative der BDA

Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat am 6. September 2001 ihre Kampagne zur **Modernisierung des deutschen Arbeitsrechts** und zur Entlastung des deutschen Arbeitsmarktes mit dem Titel „pro-job.de“ gestartet. Der AGVBanken hat sich sowohl an der Konzeption als auch an der Durchführung beteiligt.

Die Arbeitsgruppe „Kollektives Arbeitsrecht“ befasste sich im Wesentlichen mit einem **neuen Verständnis des Günstigkeitssprinzips**, das auf die Zulassung betrieblicher Bündnisse für Arbeit zielt. Sie erarbeitete ferner Vorschläge zur Entschlackung der Betriebsverfassung für mehr betriebliche Flexibilität und weitere Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber im Falle einer Blockade durch den Betriebsrat.

Die Arbeitsgruppe „Aktivieren statt versorgen - die Reform der Arbeitsförderung“ hatte sich zum Ziel gesetzt, Vorschläge zur Reform des Arbeitsförderungsrechts zu erarbeiten.

Mitten in der Konzeptphase wurden die massiven Beanstandungen des Bundesrechnungshofs zu den Vermittlungsdaten der Bundesanstalt für Arbeit bekannt. Danach wurden 70 Prozent der erfassten Vermittlungen als fehlerhaft angesehen. Diese Feststellungen provozierten die größte Vertrauenskrise der Nachkriegsgeschichte in die Funktionsweise des gesamten Versicherungszweigs.

Die Arbeitsgruppe hat auf die Statistikaffäre mit einem Forderungskatalog reagiert, in dem ein Konzept zur **Erneuerung der Bundesanstalt** vorgelegt wird. Wesentlicher

Punkt ist die Entbürokratisierung der Behörde und ihre Entwicklung zu einem modernen Dienstleister für Arbeitssuchende und Arbeitgeber. Hierzu sollen sich die Arbeitsämter auf ihre Kernaufgaben konzentrieren: die Vermittlung von Arbeitslosen und die Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Die Konzentration auf dieses Ziel erfordert es, die Arbeitslosenversicherung von versicherungsfremden Leistungen zu befreien, insbesondere von der Finanzierung des zweiten Arbeitsmarktes.

Konkret fordert die Arbeitsgruppe: Die Arbeitsämter sollen verpflichtet werden, auch private Vermittler zuzulassen und verstärkt mit Zeitarbeitsunternehmen zusammenzuarbeiten. Zudem gehöre das gesamte System der **Entgeltersatzleistungen** auf den Prüfstand. Die Arbeitsgruppe kommt zu dem Ergebnis, das Arbeitslosengeld wieder auf den Rechtszustand von 1985 zurückzuführen und den Anspruch auf Arbeitslosengeld auf zwölf Monate zu begrenzen. Schließlich wird ein einheitliches Transfersystem angeregt, in dem die von der Bedürftigkeit des Beziehers abhängigen Leistungen der Arbeitslosenhilfe und der Sozialhilfe zu einem einheitlichen System vereint werden. Zur Erhöhung des Vermittlungsdrucks auf Leistungsbezieher wird zudem ein flexibleres Sanktionen-System gefordert, das ausdrücklich die aktive Mitarbeit des Arbeitssuchenden bei seiner Vermittlung festschreibt.

Die von der Bundesregierung als Reaktion auf die Statistikaffäre eingeleiteten Schritte erschöpften sich bisher im Wesentlichen auf den Wechsel von Präsident und Vorstand der Bundesanstalt sowie auf die bundesweite Einführung des Kombilohn-Mo-

dells. Inwieweit die inzwischen eingesetzte Expertenkommission Maßnahmen vorschlägt, die zur Wiederherstellung des Vertrauens in die Bundesanstalt für Arbeit geeignet sind, bleibt abzuwarten.

Rechtsprechung

Die Rechtsprechung hat im Berichtszeitraum wichtige Streitfragen geklärt. So stellte das Bundesarbeitsgericht (BAG) für den **Betriebsübergang** klar, dass die Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel auf einen Tarifvertrag als großer dynamischer Verweis nur ausnahmsweise in Betracht kommt. Eine Ablösung des arbeitsvertraglich weitergeltenden Tarifvertrags durch einen anderen Tarifvertrag wird vom BAG nur bei übereinstimmender Tarifgebundenheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber an den neuen Tarifvertrag angenommen. Demnach genügt es nicht, dass der neue Tarifvertrag ebenfalls von einer DGB-Gewerkschaft abgeschlossen worden ist.

Während das BAG die Frage offen ließ, ob ein arbeitsvertraglich fortgeltender Tarifvertrag durch Betriebsvereinbarung abgelöst werden kann – so die zutreffende Auffassung, stellte es jedoch klar, dass eine arbeitsvertraglich fortgeltende Betriebsvereinbarung durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt werden kann. Insoweit gelte nicht das Günstigkeitsprinzip, sondern das Ablösungsprinzip.

Zum **Verhältnis zwischen Unternehmens- und Verbandstarifvertrag** arbeitete das BAG heraus, dass der Unternehmenstarifvertrag regelmäßig spezieller ist und daher selbst bei ungünstigeren Regelungen den Verbandstarifvertrag dominiert – so im Fal- ▶

- ▶ le eines geringeren 13. Monatsgehalts oder auch bei einem generellen Absenken des Vergütungsniveaus. Im Falle des Austritts aus der Tarifvertragspartei werden beide Parteien des Arbeitsverhältnisses gleich behandelt: Auch Arbeitnehmer, die aus der Gewerkschaft austreten, sind so lange an den Tarifvertrag gebunden, bis ein neuer Tarifvertrag abgeschlossen wird.

Für **Leiharbeitnehmer** ist immer derjenige Betriebsrat zuständig, in dessen Sphäre die den Leiharbeitnehmer betreffende Entscheidung fällt: für Überstunden während der Entsendung also der Betriebsrat des Entleihers, im Fall einer Überschreitung der geschuldeten Arbeitszeit auf Grund einer generellen 40-Stunden-Woche des Entleihers der Betriebsrat des Verleihers.

Das BAG stellte auch fest, dass sich der Arbeitgeber über die gesetzlichen Regeln hinaus der **Mitbestimmung** unterwerfen kann, etwa dahingehend, dass das Anrechnen von Tariflohnerhöhung auf übertarifliche Lohnbestandteile stets der Zustimmung des Betriebsrats bedarf. Rechnet der Arbeitgeber dennoch ohne Zustimmung an, ist diese gegenüber dem Arbeitnehmer gleichwohl wirksam, weil es sich nur um die Verletzung einer schuldrechtlichen Pflicht und nicht um einen Gesetzesverstoß handelt.

Nachdem zum 1. Januar 2001 der **Teilzeitanspruch** des Teilzeit- und Befristungsgesetzes in Kraft getreten war, ist inzwischen durch eine Vielzahl erstinstanzlicher Urteile über die Zulässigkeit von Ablehnungsgründen entschieden worden.

Sah die Gesetzesbegründung noch vor, dass das Teilzeitbegehren durch rationale nachvollziehbare Gründe abgelehnt werden könne,

zeigen sich nunmehr in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung Tendenzen hin zu einer Verschärfung dieses Maßstabs. Für die Begründung notwendig sind nunmehr die so genannten dringenden betrieblichen Erfordernisse. Im Gesetzgebungsverfahren hatten sich die Arbeitgeber noch für deren Nichtberücksichtigung eingesetzt.

So hat das Arbeitsgericht Bonn in einer der ersten Entscheidungen ausgeführt, dass die betrieblichen Erfordernisse einen nicht unerheblichen Schweregrad erreichen müssten. Andere Arbeitsgerichte haben diese Rechtsprechung mitgetragen und konterkarieren damit den ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers, keine unzumutbaren Anforderungen für Arbeitgeber an die Ablehnung eines Teilzeitbegehrens zu stellen. Teilweise wurde auch die faktische Verpflichtung des Arbeitgebers zur Umorganisation von Arbeitsplätzen für die Einrichtung von Teilzeitwünschen postuliert.

Diese Rechtsprechung überdehnt die Zumutbarkeitsgrenzen für Arbeitgeber gerade in Zeiten schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen erheblich und führt zu einer nicht mehr hinnehmbaren Erschwerung der Beschäftigung. Es muss ausreichen, wenn Arbeitgeber in nachvollziehbarer Weise darlegen, dass ihre Organisationskonzepte mit dem konkret beantragten Teilzeitwunsch nicht in Einklang zu bringen sind.

Einen zumindest teilweise begrüßenswerten Ansatz wählt das Landesarbeitsgericht Berlin. Es hat bei den Ablehnungsgründen zwischen der Verkürzung der Arbeitszeit selbst und deren Verteilung unterschieden. Für die Ablehnung eines Teilzeitbegehrens können damit andere Gründe geltend ge-

macht werden als für die Ablehnung eines Wunsches zur Verteilung der Arbeitszeit. Diese Rechtsprechung lässt darauf hoffen, dass den Erfordernissen der betrieblichen Praxis zumindest in der zweiten Instanz Rechnung getragen wird. Grundsätzliche Unsicherheiten können jedoch erst ausgeräumt werden, wenn erste Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vorliegen.

Europa

Der Verband ist unter dem Dach der Federation Bancaire de l'Union Européene in den Europäischen Sektoralen **Sozialen Dialog** einbezogen, der sich zurzeit insbesondere mit den Problemfeldern Lebenslanges Lernen und EU-Osterweiterung befasst. Beide Projekte sind noch nicht abgeschlossen. Daneben beteiligt sich der Verband an der Lobbyarbeit auf europäischer Ebene im Zusammenspiel mit der BDA und der Dachorganisation UNICE. Dazu gab es im Berichtsjahr mehrere Anlässe.

Mit der am 8. Oktober 2004 in Kraft tretenden Verordnung über das Statut der Europäischen Gesellschaft - **der Europäischen Aktiengesellschaft** - und der Richtlinie zur Ergänzung des Status der Europäischen Gesellschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer wird nach langjährigen Verhandlungen ein bedeutender Schritt für europaweit agierende Unternehmen endlich umgesetzt sein. Inhaltlich entsprechen Verordnung und Richtlinie weitgehend der politischen Einigung, auf die sich die Arbeits- und Sozialminister in Nizza verständigt haben.

Sollten die notwendigen gesetzgeberischen Maßnahmen, insbesondere die Umsetzung der Richtlinie, rechtzeitig abge-

schlossen sein und auch die steuerrechtlichen Begleitgesetze bis dahin vorliegen, könnte die Europäische Aktiengesellschaft ab November 2004 als neue Rechtsform genutzt werden.

Der Sozialministerrat konnte sich auf dem Gipfel in Luxemburg am 11. Juni 2001 im Grundsatz auf die Eckpunkte der Richtlinie zur Änderung der **Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG** verständigen. Der gemeinsame Standpunkt bietet keine Grundlage für eine Verschärfung der deutschen Rechtslage.

Die Mitgliedstaaten der EU haben sich auch auf eine gemeinsame Verhandlungsposition zur **Freizügigkeit der Arbeitnehmer** einigen können. Diese Position sieht bis zur vollen Freizügigkeit eine allgemeine Übergangsfrist von fünf Jahren vor, die auf Antrag eines Mitgliedstaates um zwei Jahre verlängert werden kann. Nach spätestens sieben Jahren muss die volle Freizügigkeit der Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten verwirklicht sein. Dies ist der Kern eines ansonsten flexibel gestalteten Konzepts. ▶

Arbeitsrechtsausschuss

Sitzungen des Arbeitsrechtsausschusses fanden am 1. März, 20. Juli und 17. November 2001 sowie am 8. März 2002 statt. Gegenstand war ein intensiver Erfahrungsaustausch über die aktuellen und bevorstehenden Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung sowie über die Situation in den Mitgliedsinstitutionen. Schwerpunkte lagen in der Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes sowie des Wahlverfahrens, der Schuldrechtsmodernisierung und der Gestaltungsmöglichkeiten bei Langzeitkonten.

- ▶ Am 3. Dezember 2001 trat der Rat für Beschäftigung und Sozialpolitik zu seiner letzten Sitzung unter belgischer Präsidentschaft zusammen. Die Ratstagung diente größtenteils der Vorbereitung des Gipfels von Laeken am 14./15. Dezember 2001. Im Rechtsetzungsbereich wurde einzig eine politische Einigung für einen so genannten Gemeinsamen Standpunkt über den Vorschlag zur Revision der Richtlinie über den **Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers** verabschiedet.

Die Europäische Arbeitgebervereini-

gung UNICE hatte im Juni 2000 Verhandlungen über Mindeststandards für Arbeitsbedingungen im Bereich der **Zeitarbeit** aufgenommen, um einen Richtlinienvorschlag der Kommission zu verhindern. Am 21. Mai 2001 hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) die Verhandlungen für endgültig gescheitert erklärt. Der Beschluss des EGB geht auch auf die Blockadehaltung des Deutschen Gewerkschaftsbundes zurück. Dies ist umso bedauerlicher, als auch die EU von Deutschland eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und des Arbeitsvertragsrechts fordert.

NACHWUCHSKRÄFTE 2001 IM PRIVATEN BANKGEWERBE

Mit der Erweiterung ihrer Ausbildungsprogramme wollen die Arbeitgeber dafür Sorge tragen, dass die Ausbildung zum Bankkaufmann nach wie vor der attraktive Einstieg für eine viel versprechende berufliche Laufbahn bleibt.

Während die Zahl der Neueinstellungen in der dualen Ausbildung vier Jahre lang relativ konstant bei etwa 5.100 lag, erfolgte 2001 ein Einbruch um 11,2 Prozent auf gut 4.500 Auszubildende. In ähnlicher Größenordnung (-11 Prozent) lag der Rückgang bei der Gesamtzahl aller Nachwuchskräfte, die einen betrieblichen Ausbildungsgang durchlaufen haben: 5.720 gegenüber 6.423 im Vorjahr. Offensichtlich haben die Banken die Zahl der Nachwuchskräfte dem für den Ausbildungszeitraum geplanten Personalrückgang angepasst.

Auffällig ist der überproportionale Rückgang bei den Trainees (-21 Prozent), zumal gerade diese Gruppe in den vergange-

nen vier Jahren kontinuierlich von 570 auf 927 gestiegen war. Es wird zu untersuchen sein, ob ebenso wie bei den Auszubildenden auch bei dieser Zielgruppe die Zahl geeigneter Bewerber zurückgegangen ist oder ob der Bedarf an Trainees zu Gunsten der Direkteinsteiger nachgelassen hat.

Ein struktureller Zuwachs ist - wenn auch auf niedrigem Niveau - beim ausbildungsintegrierten Studium zu verzeichnen. Die Zahlen für die Ausbildung an den Berufsakademien sowie für die Studenten ohne Banklehre sind zumindest konstant geblieben.

Zwei Aspekte sind bemerkenswert: Zum einen konnte der Rückgang aller Nach- ▶

| Nachwuchskräfte | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Duale Berufsausbildung * (Bankkaufmann und sonstige Ausbildungsberufe) | 5.157 | 5.162 | 5.193 | 5.102 | 4.530 |
| Berufsakademien / ausbildungs- oder berufsbegleitendes Studium | 255 | 258 | 329 | 311 | 385 |
| Hochschulabsolventen mit meist 12-monatigem Traineeprogramm | 765 | 711 | 779 | 1.010 | 805 |
| Ausbildung i.w.S. insgesamt | 6.177 | 6.131 | 6.301 | 6.423 | 5.720 |
| nachrichtlich: Direkteinsteiger | 355 | 389 | 428 | 266 | 464 |
| * davon sonstige Ausbildungsberufe | 182 | 215 | 367 | 369 | 459 |
| davon Fachinformatiker in Prozent | | | 30% | 44% | 40% |

Quelle: AGVBanken

- ▶ wuchskräfte gegenüber dem Vorjahr gemildert werden, indem die Zahl der Direkteinsteiger deutlich erhöht wurde. Der Zuwachs übertraf auch die Vergleichszahlen von 1997 bis 1999. Ob hier ein neuer Trend vorliegt zum Einsteiger ohne Ausbildungsgang, werden erst die nächsten Jahre zeigen.

Zum anderen schreitet der Strukturwandel innerhalb der dualen Ausbildung deutlich fort, das heißt, die Zahl der Nicht-Bankkaufleute ist trotz des Gesamtrückgangs der Ausbildungsplätze um 25 Prozent auf 459 gestiegen.

Zwei Werte sollen den mittelfristigen Trend verdeutlichen: Von 1997 bis 2001 ist die Zahl der Ausbildungsplätze um 12,2 Prozent zurückgegangen. Rechnet man die Nicht-Bankkaufleute heraus und konzentriert sich auf die traditionelle Banklehre, so lag der Rückgang sogar bei 18,3 Prozent. Die anderen Ausbildungsberufe haben den Rückgang also deutlich gebremst. Entsprechend stieg der Anteil der sonstigen Ausbildungsberufe seit 1997 von 3,5 Prozent auf heute über 10 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse.

Die Aufschlüsselung der neuen Auszubildenden nach Schulabschluss ergibt gegenüber dem Vorjahr keine wesentliche Veränderung. Die Abiturientenquote liegt bei den Bankkaufleuten nur unwesentlich höher als bei den sonstigen Ausbildungsberufen.

Die Zahl der nicht angetretenen Ausbildungsverhältnisse hat sich dagegen deutlich auf fast 1.100 erhöht; das entspricht 24 Prozent der neuen Ausbildungsverhältnisse (Vorjahr 19,4 Prozent). Nur 36 Absagen entfielen auf die Einberufung zum Grundwehrbeziehungswesen zum Zivildienst, 72 auf den Beginn eines Studiums. 983 Ausbildungs-

verträge wurden aus sonstigen Gründen zurückgegeben. Als Folge blieben trotz aller Nachbesetzungsbemühungen 226 Ausbildungsplätze vakant.

In der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit per September 2001 erscheinen unter der Berufsgruppe „Bank- und Versicherungskaufleute“ zwei interessante Kennziffern:

- Berufsausbildungsstellen je Bewerber: 1,38
- Unbesetzte Berufsausbildungsstellen je nicht vermitteltem Bewerber: 1,45

Die ausgewiesenen Relationen zeigen auf, dass dem Kreditgewerbe keineswegs mangelnde Ausbildungsbereitschaft unterstellt werden kann.

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft

Nach den neuen statistischen Daten der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesinstituts für Berufsbildung war die Ausbildungsbilanz 2001 erneut positiv.

Das Angebot an Ausbildungsplätzen überstieg wie bereits im Vorjahr die Nachfrage: Von den 638.400 angebotenen Ausbildungsplätzen wurden bis zum Stichtag 30. September 2001 nur 634.300 nachgefragt.

Zu diesem Zeitpunkt waren etwa 20.000, also rund drei Prozent der Bewerber noch unversorgt (davon Ost: 13.000, West 7.000); dem standen 24.550 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber, davon in den neuen Bundesländern rund 750.

Durch regional organisierte Nachbesetzungen konnte bis Ende November 2001



Erstausbildung auf dem Prüfstand

Wer heute für die Erstausbildung in Banken zuständig ist, muss Qualitäten eines guten Lotsen haben. Die Geschäftsstrategien unterliegen einem so rasanten Wandel, dass die Ausbilder ständig überprüfen müssen, ob die betriebliche Ausbildung den richtigen Kurs fährt. Mit anderen Worten: Wird die angebotene Ausbildung den zukünftigen Aufgaben des Nachwuchses im eigenen Hause gerecht?

Das war zu Zeiten der Universalbanken eine vergleichsweise leichte Aufgabe, als sich Produktion, Vertrieb und die anschließenden Transaktionen noch unter einem Dach befanden. Auch waren damals Produkte und Kundenstruktur langlebig. In diesem Umfeld ließen sich der Bedarf an Nachwuchskräften sowie die Anforderungen an die jungen Bankkaufleute längerfristig und relativ präzise planen.

Das ist heute schwieriger, weil der erste Arbeitseinsatz nach der Ausbildung ein bewegliches Ziel ist:

- ▶ Produktion, Vertrieb und Transaktionen ver-selbstständigen sich in spezialisierten Häusern zunehmend;
- ▶ Produkte und Vertriebswege werden ständig überprüft und den Marktbedingungen ange-passt.

Die junge Ausbildungsordnung für Bankkaufleute trägt dieser Situation Rechnung. Natürlich setzt

sie Rahmenbedingungen und Mindeststandards für das zertifizierte Ausbildungsziel, aber sie lässt den ausbildenden Banken jeden erforderlichen Spielraum, die Ausbildung in ihren eigenen strategischen Schwerpunkten anzureichern. Diesen Spielraum nutzen die ausbildenden Banken zunehmend, indem sie ihre Ausbildung in eine Basis- und eine Spezialausbildung gliedern.

Die Basisausbildung umfasst die Lerninhalte der Ausbildungsordnung sowie Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise die soziale Intelligenz. Diese haben alle Auszubildende zu durchlaufen. In der Spezialausbildung werden vertiefende Kenntnisse und Fähigkeiten in unterschiedlichen Bereichen der Bank vermittelt, und zwar ausgerichtet an den Interessen und Begabungen der Auszubildenden und am zukünftigen Bedarf der Bank. So wird sichergestellt,

- ▶ dass ausgebildete Bankkaufleute bereits nach kurzer Zeit den Anforderungen eines anspruchsvollen Arbeitsplatzes gewachsen sind und eigenverantwortlich handeln können, und
- ▶ dass die Berufsausbildung für den jungen Nachwuchs ein attraktiver Einstieg in eine viel versprechende berufliche Laufbahn ist. Für die weitere erfolgreiche Entwicklung sind natürlich Eigeninitiative, ständiges Weiterlernen und Mobilität unabdingbare Voraussetzungen.

die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz auf 11.000 fast halbiert werden. Die vorgesehenen Plätze der öffentlich finanzierten Ausbildungsprogramme reichen demnach aus, um auch diesen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen.

Insgesamt wurde auch in 2001 trotz des schwierigen konjunkturellen Hintergrunds die vom Bündnis für Arbeit im Rahmen des Ausbildungskonsenses getroffene Zusage eingelöst, jedem ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen ein Angebot zu machen.

Ausblick auf die weitere Entwicklung

Nach den Vorausberechnungen der Kultusministerkonferenz und des Statistischen Bundesamtes wird die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in den alten Bundesländern ab 2002 kontinuierlich steigen und im Jahr 2008 mit rund 540.000 etwa 50.000 Stellen über dem Niveau von 2001 liegen. In den Folge-

jahren wird die Nachfrage zwar langsam sinken, aber selbst im Jahr 2015 immer noch über dem heutigen Niveau liegen.

In den neuen Bundesländern wird sich der Nachfragerückgang, der bereits 2001 eingesetzt hat, zunächst langsam und ab 2006 beschleunigt fortsetzen, bis im Jahr 2012 ein Tiefpunkt erreicht ist, dessen Niveau nur etwa die Hälfte der heutigen Nachfrage erreicht.

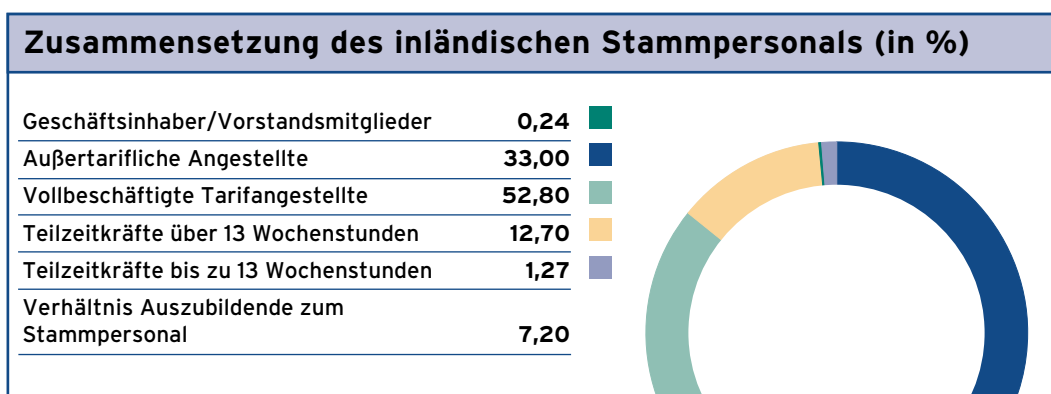
In Gesamtdeutschland wird der Nachfragegipfel voraussichtlich in 2006 erreicht und knapp unter 700.000 liegen, während bereits im Jahr 2012 die Marke von 600.000 unterschritten wird.

Vor diesem Hintergrund hat Arbeitgeber-Präsident Dieter Hundt auf dem Deutschen Arbeitgebertag an alle Unternehmen appelliert, auch in den kommenden Jahren verstärkt Ausbildungsplätze zu schaffen. Damit soll die Chance genutzt werden, mit Hilfe der starken Jugendjahrgänge dem mittelfristig drohenden Fachkräftemangel entgegenzusteuern.

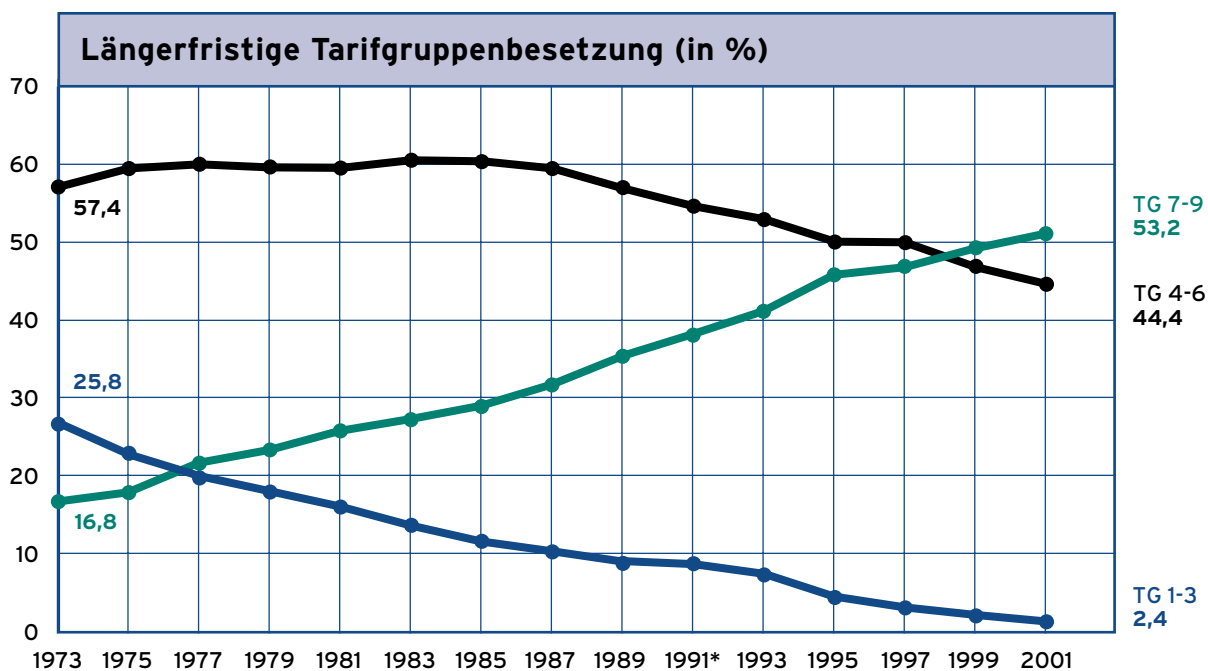
BESCHÄFTIGTE

| Zusammensetzung der Beschäftigten (in %) | | | |
|--|--------------|--------------|---------------|
| | männlich | weiblich | zusammen |
| Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder | 0,18 | 0,01 | 0,19 |
| Außertarifliche Angestellte | 20,10 | 5,48 | 25,58 |
| Tarifangestellte | | | |
| <i>Vollbeschäftigte</i> | 16,75 | 24,20 | 40,95 |
| <i>Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 13 Wochenstunden</i> | 0,65 | 9,20 | 9,85 |
| Arbeitnehmer mit bis zu 13 Wochenstunden | 0,19 | 0,79 | 0,98 |
| Stammpersonal Inland | 37,87 | 39,68 | 77,55 |
| Auszubildende | 2,33 | 3,25 | 5,58 |
| Nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal | 0,01 | 0,25 | 0,26 |
| Aushilfskräfte | 0,36 | 0,54 | 0,90 |
| Volontäre und Praktikanten | 0,18 | 0,16 | 0,34 |
| Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkrankte, Wehrdienst, Zivildienst | 0,31 | 5,50 | 5,81 |
| Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal | 5,55 | 4,01 | 9,56 |
| insgesamt | 46,61 | 53,39 | 100,00 |

Die Gesamtzahl der am 31. Dezember 2001 bei den Mitgliedsinstitutionen des Arbeitgeberverbandes Beschäftigten betrug 215.300.



| 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. | 0,03 | 0,03 | 0,09 | 0,41 | 0,87 | | | | |
| 3.-4. | 0,01 | 0,02 | 0,08 | 0,50 | 2,06 | 1,86 | | | |
| 5.-6. | 0,01 | 0,03 | 0,11 | 0,31 | 1,44 | 2,53 | 1,85 | | |
| 7.-8. | 0,10 | 0,32 | 0,09 | 0,27 | 0,83 | 1,83 | 2,06 | 1,46 | |
| 9. | | | 1,52 | 0,17 | 0,38 | 0,85 | 1,07 | 0,83 | 0,73 |
| 10. | | | | 4,46 | 0,44 | 0,79 | 1,09 | 0,90 | 0,58 |
| 11. | | | | | 8,85 | 15,50 | 15,85 | 14,02 | 12,76 |
| zusammen | 0,15 | 0,40 | 1,89 | 6,12 | 14,87 | 23,36 | 21,93 | 17,21 | 14,07 |

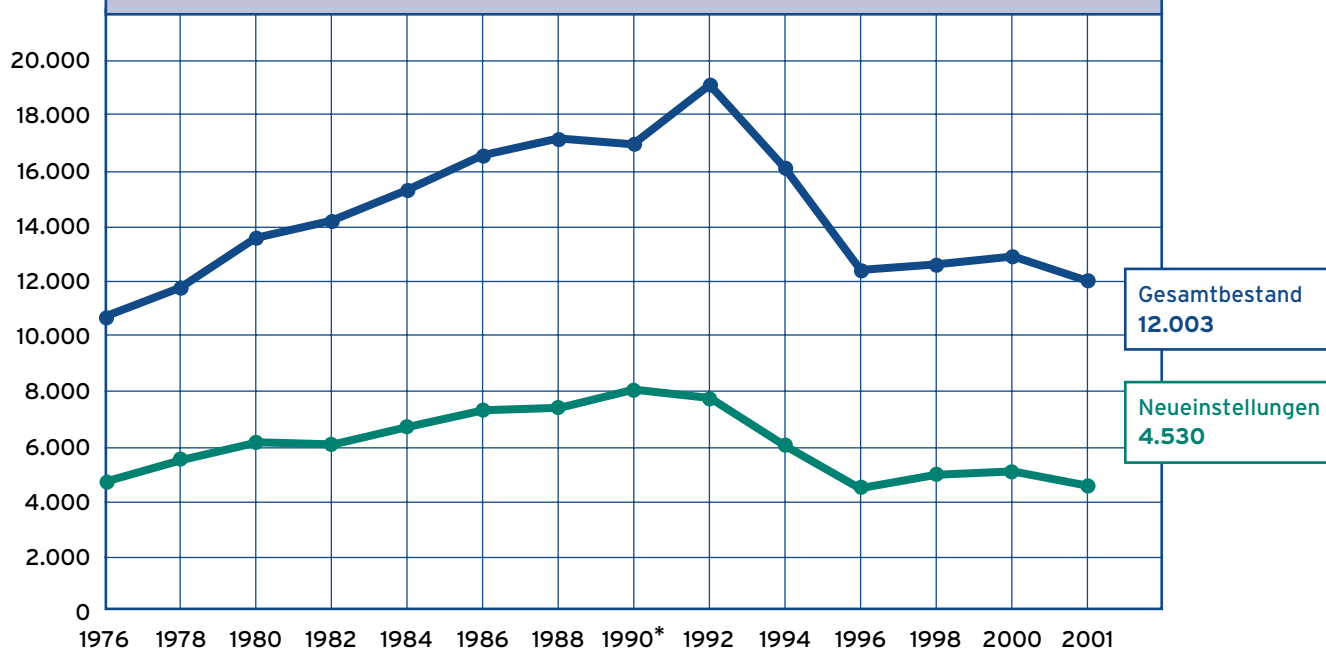


*einschl. Neue Bundesländer

Schulbildung der neu eingestellten Auszubildenden zum Bankkaufmann (in %)

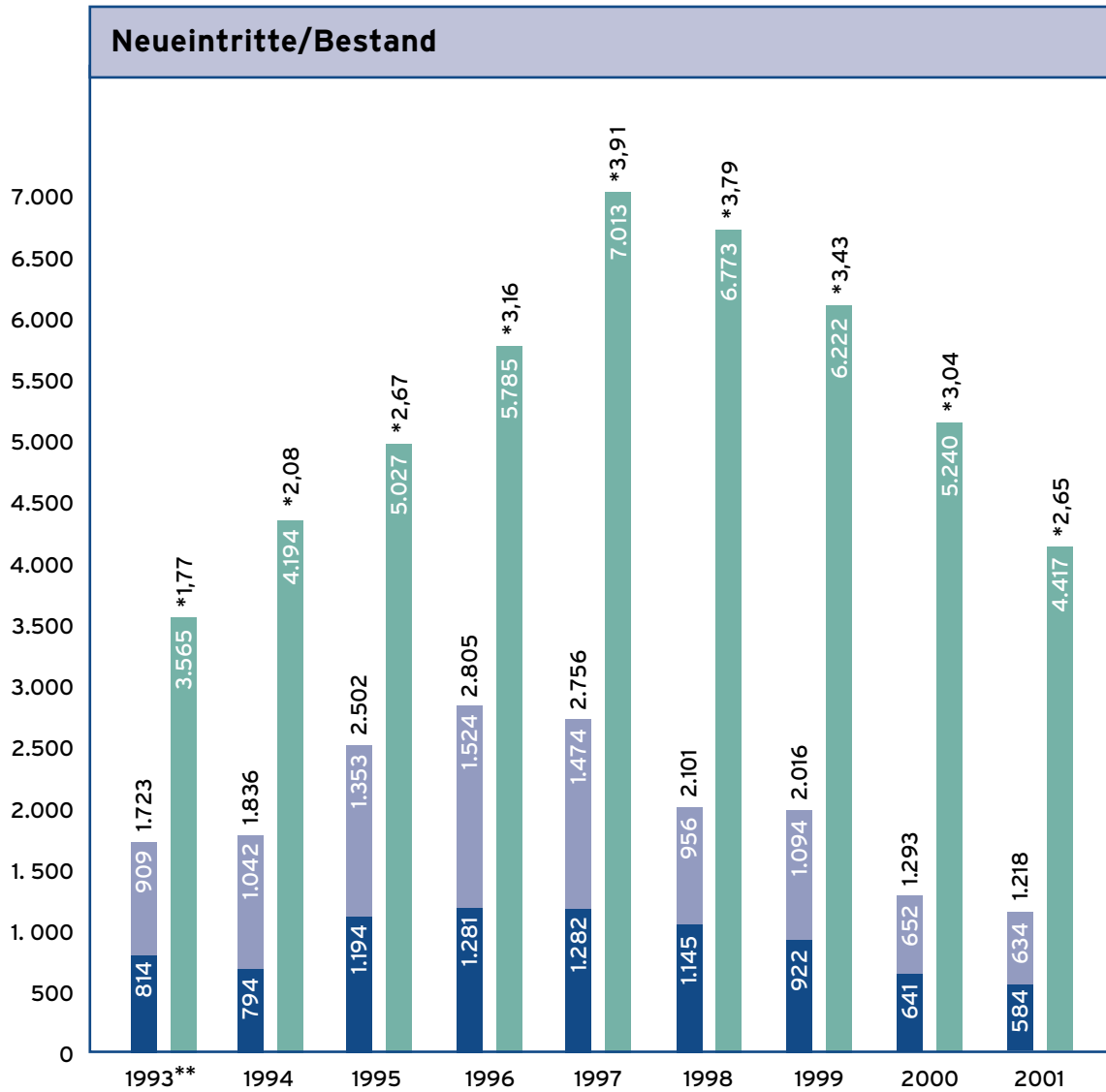
| Jahr | Hauptschule | Berufsfachschule | Realschule | Abitur |
|---|-------------|------------------|-------------|-------------|
| 1991* | 0,1 | 2,1 | 26,7 | 71,1 |
| 1993 | 0,1 | 3,6 | 30,2 | 66,1 |
| 1995 | 0,0 | 1,8 | 24,4 | 73,8 |
| 1997 | 0,1 | 1,5 | 20,6 | 77,8 |
| 1999 | 0,1 | 2,0 | 21,9 | 76,0 |
| 2001 | 0,0 | 3,5 | 29,5 | 67,0 |
| nachrichtlich: andere Ausbildungsberufe | 2,4 | 6,3 | 32,0 | 59,3 |

Ausbildungsplätze im privaten Bankgewerbe



* einschl. Neue Bundesländer

VORRUHESTAND

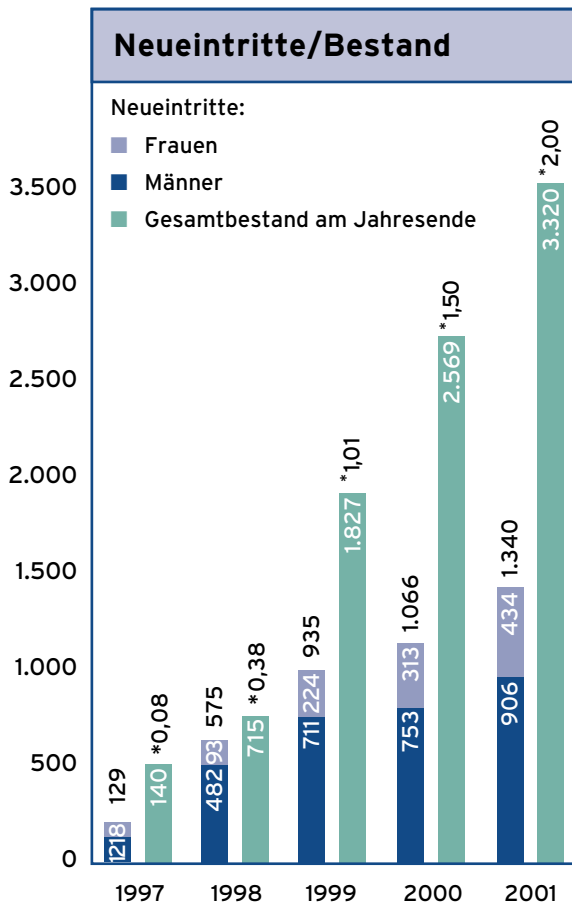


Neueintritte:

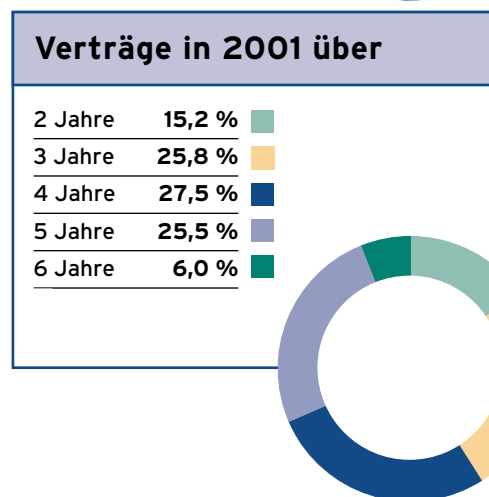
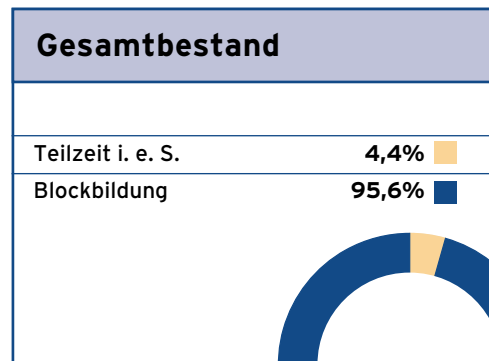
- Frauen
- Männer
- Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals ** einschl. Neue Bundesländer

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals

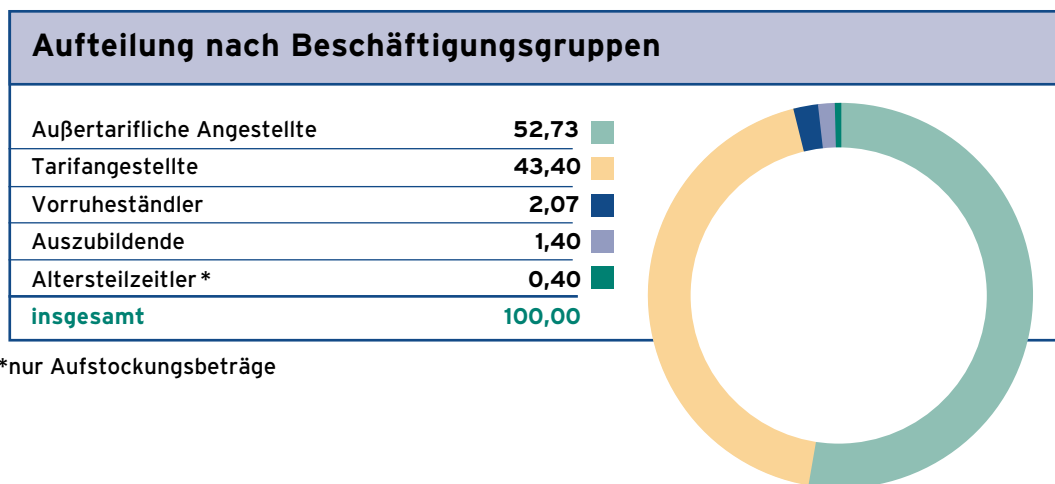


| Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in%)* | | | | |
|---|------------------|--------------|--------------|----------------|
| Abgangsgründe | Tarifangestellte | | | AT-Angestellte |
| | Männer | Frauen | insgesamt | insgesamt |
| Kündigung durch den Arbeitnehmer | 7,33 | 6,20 | 6,72 | 4,95 |
| Kündigung durch den Arbeitgeber | 0,66 | 0,58 | 0,61 | 0,55 |
| Einverständliche Auflösung | 3,82 | 3,83 | 3,82 | 1,41 |
| Volle Erwerbsminderung | 0,15 | 0,13 | 0,14 | 0,08 |
| Vorruhestand | 0,47 | 0,59 | 0,55 | 0,47 |
| Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze | 0,62 | 0,40 | 0,48 | 0,52 |
| Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre) | 0,38 | 0,11 | 0,20 | 0,30 |
| Tod | 0,12 | 0,06 | 0,08 | 0,09 |
| insgesamt | 13,95 | 11,90 | 12,60 | 8,37 |

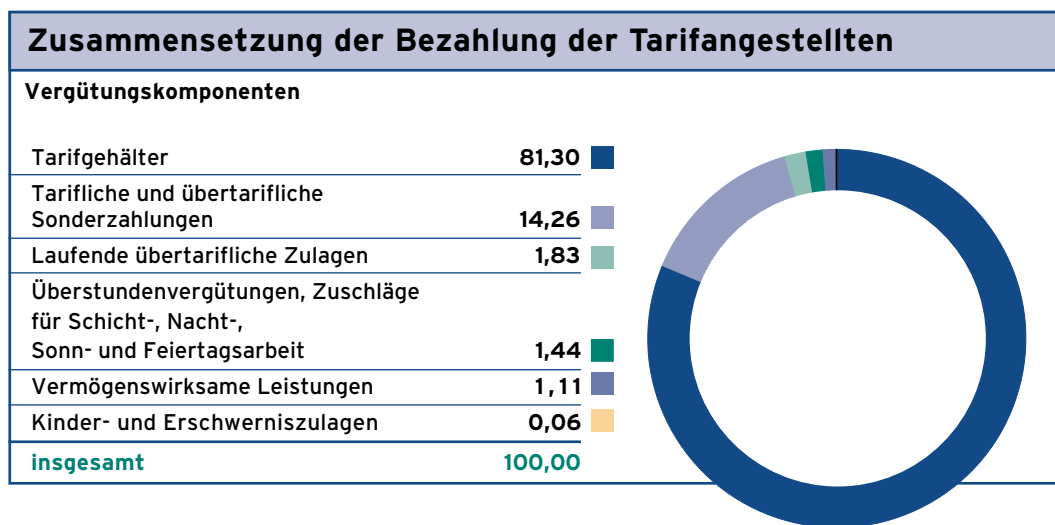
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen.

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2001 wie folgt:



*nur Aufstockungsbeträge



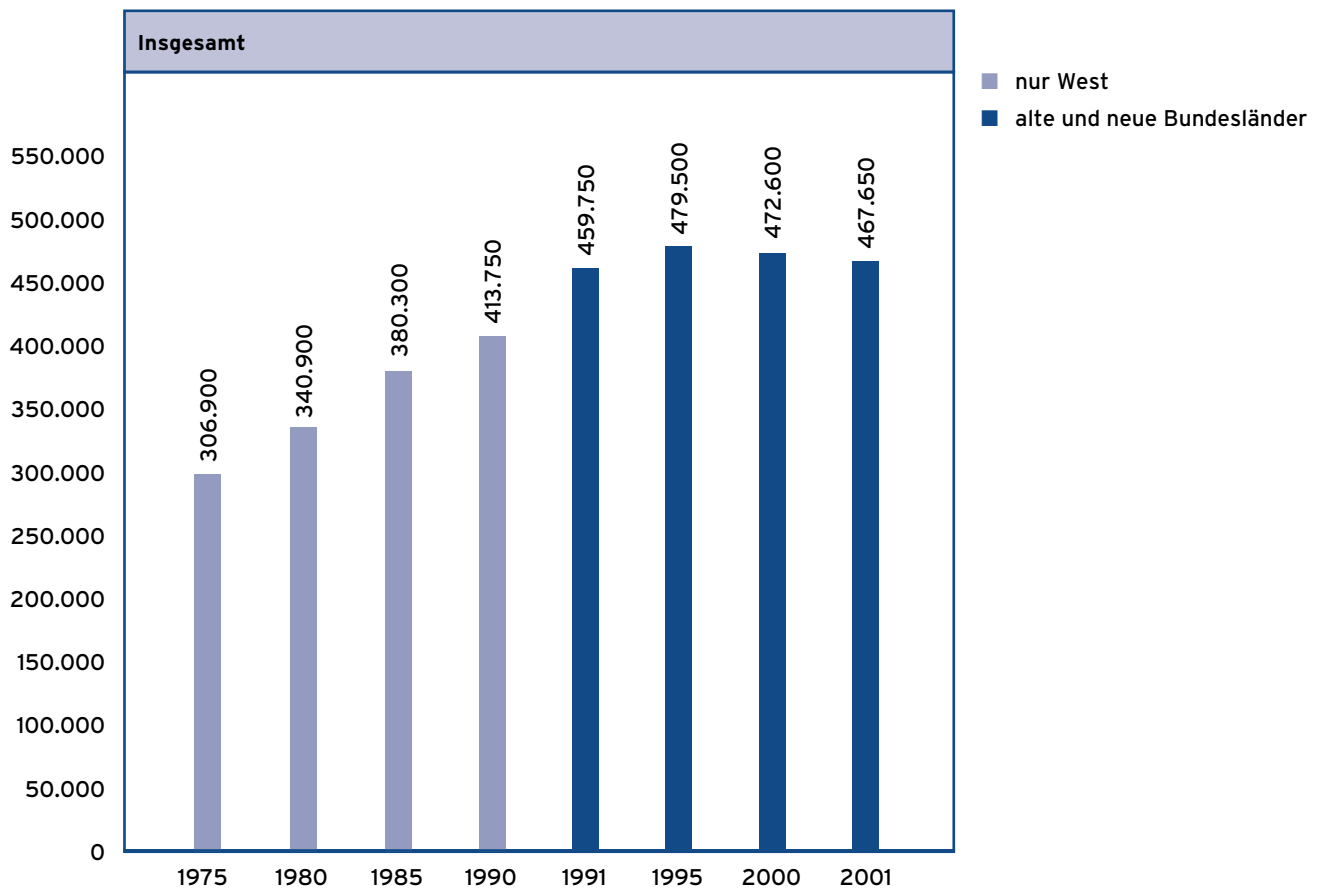
Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

| | |
|---|-------|
| Laufende übertarifliche Zulagen | 2,25 |
| Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen | 17,54 |
| Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit | 1,77 |
| Vermögenswirksame Leistungen | 1,37 |
| Kinder- und Erschwerniszulagen | 0,08 |

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 | 64.600 | 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 | 66.450 | 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 | 6.150 |
| 2001 | 215.300 | 76.100 | 168.550 | 1.550 | 6.150 |

* ab 1991: einschl. Neue Bundesländer



MITGLIEDSINSTITUTE

DEM ARBEITGEBERVERBAND GEHÖRTEN AM 1. JUNI 2002 134 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

Bankverein Werther AG, Werther

BHF-BANK AG, Frankfurt/Main, Berlin

CITIBANK Privatkunden AG, Düsseldorf

CreditPlus Bank AG, Stuttgart

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

PRIVATBANKIERS

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

PRIVATE HYPOTHEKEN- UND SCHIFFSBANKEN

Allgemeine HypothekenBank Rheinboden
AG, Frankfurt/Main
Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG,
Hannover, Berlin
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,
Frankfurt/Main
Deutsche Schiffsbank AG, Bremen, Hamburg
DEXIA Hypothekenbank Berlin AG, Berlin
Eurohypo AG Europäische Hypothekenbank
der Deutschen Bank, Frankfurt/Main
HVB Real Estate Bank AG, München
Hypothekenbank in Essen AG, Essen
Münchener Hypothekenbank eG, München
SEB Hypothekenbank AG, Frankfurt/Main
RHEINHYP Rheinische Hypothekenbank AG,
Frankfurt/Main
Westfälische Hypothekenbank AG,
Dortmund
Württembergische Hypothekenbank AG,
Stuttgart

KREDITINSTITUTE MIT SONDERAUFGABEN

Aareal Bank AG, Wiesbaden
AKA Ausfuhrkredit-GmbH, Frankfurt/Main
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, Bad Homburg
Axa Colonia Bausparkasse AG, Dortmund
Bausparkasse Mainz AG, Mainz
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall
Deutsche Bank Bauspar AG, Frankfurt/Main
Deutsche Bausparkasse Badenia AG,
Karlsruhe
Signal Iduna Bauspar AG, Hamburg
Vereinsbank Victoria Bauspar AG, München
Wüstenrot Bausparkasse AG, Ludwigsburg

SONSTIGE

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
Citibank AG, Frankfurt/Main
CNH Capital plc, Niederlassung
Deutschland, Heilbronn
Gabler Saliter Bankgeschäft KG,
Obergünzburg
Internationales Immobilien-Institut GmbH,
München
J.P. Morgan Bank AG, Frankfurt/Main
LBS Landesbausparkasse Baden-
Württemberg, Stuttgart
MHB Mitteleuropäische Handelsbank AG,
Frankfurt/Main
Niedersächsische Bürgschaftsbank (NBB)
GmbH, Hannover
Opel Bank GmbH, Rüsselsheim
Bankhaus Carl F. Plump & Co., Bremen
Schwäbische Bank AG, Stuttgart
Sparkasse zu Lübeck, Lübeck
Bankenfachverband e.V., Berlin

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

VORSTAND

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 M. Patig

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG

Dieter Stratmann

Vorstandsmitglied der
Allgemeinen HypothekenBank
Rheinboden AG

Hans-Jörg Vetter

Vorstandsvorsitzender
der Bankgesellschaft Berlin AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

TARIFAUSSCHUSS

Michael Stein

Deutsche Bank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

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

Klaus Peter Pfeiffer

Vorstandsmitglied der
HVB Real Estate Bank AG

Dr. Günter Pfennig

Personalleiter
HSBC Trinkhaus & Burkhardt KGaA

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Walter Torka

Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Ferdinand Frhr. von Liliencron

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

Hartmut Lechner

Vorstandsmitglied der Wüstenrot
Bausparkasse AG
[stellv. Vorsitzender]

Gabriele Buchs

Deutsche Bank AG

Dr. Joachim Goldbeck

Direktor der Allgemeinen
HypotheekenBank Rheinboden AG

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der Bankgesellschaft
Berlin AG

Dr. Peter Kontner

Direktor der Baden-
Württembergischen Bank AG

Karl-Ludwig v. Nordheim

Direktor der SEB AG

Konrad Remmele

Syndikus der Dresdner Bank AG

Franz-Wilhelm Sturm

Justitiar der Commerzbank AG

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Susanne Bitzer

Deutsche Bank AG

Marion Bögl

HVB Real Estate Bank AG

Horst Eimer

Direktor der Bankgesellschaft Berlin AG

Adalbert Fleck

Leiter Ausbildung der Dresdner Bank AG

Bettina Meier

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Dr. Henner Puppel

Vorstandsmitglied der
National-Bank AG

Werner Strowa

Leiter Personal der SchmidtBank

Andreas Woy

Direktor der Commerzbank AG

KURATORIUM DER BANKAKADEMIE

Stefan Egnolff

Dresdner Bank AG

Oliver Maassen

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Michael Nossek

BHF-BANK AG

Dr. Günter Pfennig

HSBC Trinkhaus & Burkhardt KGaA

Wolfgang Rautenberg

Deutsche Bank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen

Arbeitgeberverband

Gerhard Zimmer

Commerzbank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer

Gerd Benrath

Geschäftsführer

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Justitiar

Dr. Jens T. Thau

Leiter Personal- und

Bildungspolitik

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen

Referent

Ulf Grimmke

GESCHÄFTSSTELLE

10178 Berlin

Burgstraße 28

Telefon: (030) 5 90 01 12 70

Telefax: (030) 5 90 01 12 79

E-Mail: service@agvbanken.de

VERTRETUNG DES VERBANDES IN DER BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

Präsidium

Dr. Tessen von Heydebreck
Vorstandsmitglied
der Deutschen Bank AG

Vorstand

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

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

Haushaltsausschuss

Dr. Horst Müller
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus Müller-Gebel
ehem. 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. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datensichtgeräte

Hans H. Bauer
Deutsche Bank AG

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Berufsbildung

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Bildungspolitik
und Bildungsarbeit**

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Walter Torka
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Altersversorgung**

Ulrich Herrndorf
Direktor der Dresdner Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Personalpolitik**

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Wolf Frhr. von Uslar-Gleichen
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit**

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Sozialpolitik
in der Europäischen Union**

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

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

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

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Institut der deutschen
Wirtschaft: Vorstand**

Dr. Horst Anneck
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

[ordentl. Mitglied]

Dr. Klaus Dutti

Ernst Maul

Vorstandsmitglied der
SEB AG
[stellv. Mitglieder]

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell

[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Hermann Beyer

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

Leiter des Fachbereichs Finanzdienstleistungen (FiDi): Hinrich Feddersen

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND

BANKEN

Helmut Tesch,

LandesBank Berlin, Berlin, Vorsitzender

Veronika Linnemann,

Volksbank Münster eG, stellv. Vorsitzende

Wilfried Ball,

Helaba LBS Hessen-Thüringen, Erfurt

Olaf Behm,

Hamburgische Landesbank, Hamburg

Ernst Blase, Bausparkasse Schwäbisch

Hall Kreditwerk, Schwäbisch Hall

Jürgen Clausen,

Wüstenrot Bausparkasse AG, Leonberg

Annett Demmin, Hamburgische

Landesbank, Hamburg

Uwe Freund, Dresdner Bank AG, Frankfurt/M.

Reinhard Gleiss, Norddeutsche

Landesbank, Hannover

Alfred Goecke, Volksbank Bochum Witten eG,

Bochum

Veronika Guirola, Deutsche Bank 24 AG,

Erfurt

Nancy Hehl, Wüstenrot Bausparkasse AG,

Ludwigsburg

Ditmar Höret, Landesbank Schleswig-

Holstein, Kiel

Angelika Kirstein, Comdirectbank AG,

Quickborn

Peter König, HypoVereinsbank AG, München

Andrea Kramer, Arab Banking

Corporation-Daus & Co. GmbH, Frankfurt

Regine Ohrt, Vereins- und Westbank AG,

Hamburg

Claudia Pienkny, Bankgesellschaft Berlin AG,

Berlin

Gabriele Platscher, Deutsche Bank 24 AG,

Braunschweig

Sabine Sahmel, Deutsche Bank AG,

Magdeburg

Fritz Schnabel, HypoVereinsbank AG, Leipzig

Friedhelm Schutt, Landesbank Sachsen,

Leipzig

Beate Schwellnuß, Sparda Bank Berlin eG,

Magdeburg

Ludwig Stauder, Mainzer Volksbank eG,

Mainz

Horst Stender, Speyerer Volksbank eG,

Speyer

Christel Weber, Sparkasse Neunkirchen,

Neunkirchen

Angelika Wiesenberger, HypoVereinsbank

AG, München

BUNDESFACHBEREICHSVORSTAND FIDI

(BANKENVERTRETER)

Präsidiumsmitglieder:

Veronika Linnemann, Volksbank Münster eG,

Münster

Helmut Tesch, LandesBank Berlin, Berlin

Mitglieder:

Olaf Behm, Hamburgische Landesbank,

Hamburg

Jürgen Clausen, Wüstenrot Bausparkasse AG,

Leonberg

Uwe Freund, Dresdner Bank AG,

Frankfurt/M.

Reinhard Gleiss, Norddeutsche

Landesbank, Hannover

Veronika Guirola, Deutsche Bank 24 AG,

Erfurt

Nancy Hehl, Wüstenrot Bausparkasse AG,

Ludwigsburg

Peter König, HypoVereinsbank AG, München

Gabriele Platscher, Deutsche Bank 24 AG,

Braunschweig

Monika Roloff, Deutsche Genossenschafts-

Hypothekenbank AG, Hamburg

Christel Weber, Sparkasse Neunkirchen,

Neunkirchen

**MITGLIEDER DER
TARIFKOMMISSION BANKEN**

- Theresia Aretz,**
Nationalbank AG,
Essen
- Dorothee Arting,**
Allbank,
Hannover
- Brigitte Bablich-Zimniok,**
SEB AG,
Bochum
- Klaus Beck,**
Raiffeisenbank eG,
Hürth
- Olaf Behm,**
Hamburgische Landesbank,
Hamburg
- Rüdiger Beins,**
DZ-Bank,
Hannover
- Herbert Betz,**
HypoVereinsbank AG,
München
- Marco Beutner,**
SEB AG,
Frankfurt/M.
- Ernst Blase,**
Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall
- Gabi Bleif,**
Kreissparkasse Saarfeld,
Saarfeld
- Harald Boelmann,**
Sydbank A/S,
Flensburg
- Sigurd Bretthauer,**
Commerzbank AG,
Hannover
- Annett Demmin,**
Landesbank Hamburg,
Hamburg
- Heinz Düringer,**
Landesbank Hessen-Thüringen,
Frankfurt/M.
- Michael Dutschke,**
LandesBank Berlin,
Berlin
- Claudia Eggert-Lehmann,**
Dresdner Bank AG,
Hagen
- Christa Garske,**
HypoVereinsbank AG,
Berlin
- Klaus Gellichsheimer,**
Raiffeisenbank eG,
Feucht
- Reinhard Gleiss,**
Nord/LB GPR,
Hannover
- Alfred Goecke,**
Volksbank eG,
Bochum
- Karin Gronau,**
Hamburger Sparkasse,
Hamburg
- Rita Gröschén,**
Nassauische Sparkasse,
Limburg
- Veronika Guirola,**
Deutsche Bank 24 AG,
Erfurt
- Christine Guntentaler,**
Dresdner Bank AG,
München
- Eberhard Häge,**
Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart
- Siegfried Hägele,**
Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall
- Hans-Ulrich Halmel,**
Volks- und Raiffeisenbank,
Dillenburg
- Nancy Hehl,**
Wüstenrot Bausparkasse AG,
Ludwigsburg
- Heinz Hittler,**
Deutsche Bank 24 AG,
Düsseldorf
- Ditmar Höret,**
Landesbank Kiel,
Kiel
- Erika Jagusch,**
Apotheker- und Ärztebank,
Hannover
- Eva Jurisch,**
Deutsche Genossenschafts-
Hypothekenbank, Hamburg
- Peter König,**
HypoVereinsbank AG,
München
- Andrea Kramer,**
Arab-Banking & Co GmbH,
Frankfurt/M.
- Dagmar Kreis,**
Vereinigte Volksbank eG,
Rodgau
- Martina Laufmann,**
Dresdner Bank AG,
Stuttgart
- Anja Lellau,**
Dresdner Bank AG,
Hamburg
- Uwe Lichte,**
Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden

Veronika Linnemann,
Volksbank eG,
Münster
Inge Mingo,
Volksbank eG,
Gelsenkirchen
Alexander Müller,
HypoVereinsbank AG,
Jena
Claudia Pienkny,
Bankgesellschaft Berlin AG,
Berlin
Gabriele Platscher,
Deutsche Bank 24 AG,
Braunschweig
Günther Radelt-Herzog,
LBS Baden-Württemberg,
Stuttgart
Renate Raschka,
Deutsche Bank AG,
Oberhausen
Nicole Reiß,
Schmidt Bank,
Bayreuth
Jörn Riesler,
Deutsche Bank AG,
Hamburg
Sabine Sahmel,
Deutsche Bank AG,
Magdeburg
Rita Schäfer,
Sparkasse Saarbrücken,
Saarbrücken
Franz Scheidel,
Dresdner Bank AG,
Frankfurt/M.
Monika Schlimm,
Badische Beamtenbank eG,
Karlsruhe

Friedrich Schnabel,
HypoVereinsbank AG,
Leipzig
Gerald Schröter,
Dresdner Bank AG,
Berlin
Detlef Schulz,
BHW Bausparkasse AG,
Hameln
Renate Schuster,
Dresdner Bank AG,
Nürnberg
Friedhelm Schutt,
Landesbank Sachsen,
Leipzig
Michael Schwarz,
Deutsche Bank 24 AG,
Stuttgart
Franz Selmair,
Raiffeisenbank eG,
Schweitenkirchen
Gabriele Seum,
Commerzbank AG,
Frankfurt/M.
Vera Siebert,
Volksbank eG,
Hannover
Klaus Stahnke,
Dresdner Bank AG,
Stendal
Ludwig Stauder,
Volksbank eG,
Mainz
Horst Stender,
Volksbank eG,
Speyer
Helmut Tesch,
LandesBank Berlin,
Berlin

Ursula Titze,
HypoVereinsbank AG,
Augsburg
Hedy Töpfer,
Volksbank eG,
Duderstadt
Claudia Trinkaus,
Commerzbank AG,
Mannheim
Uwe Tschäge,
Commerzbank AG,
Düsseldorf
Petra Ullrich,
Volksbank Elsterland eG,
Bad Liebenwerda
Heiner Vahlenstein,
KBC-Bank Deutschland AG,
Bremen
Brigitte Vorhagen,
Deutsche Bank AG,
Eschborn
Josef Wälder,
Kreissparkasse St. Wendel,
St. Wendel
Christel Weber,
Sparkasse Neunkirchen,
Neunkirchen
Klaus Welsche,
Commerzbank AG,
Saarbrücken
Andrea Widzinski,
Volksbank eG,
Ludwigsburg
Bärbel Wulff,
LandesBank Berlin AG,
Berlin
Brigitte Zimmerling-Schubert,
Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart

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 Hypothekenbank (Actien-
Gesellschaft), Hannover
Sigrid Betzen, Düsseldorf

VERBANDSRAT

Ulrich Kaufmann, Vorsitzender,
Deutsche Bank AG, Düsseldorf
Heinz-Werner Busch,
stellv. Vorsitzender,
Commerzbank AG, Duisburg
Hildegard Thiem,
stellv. Vorsitzende,
Deutsche Bank AG, Cottbus
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 TARIF-
KOMMISSION

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 Hypothekenbank (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

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE

Peter Schellenberg,
Vorsitzender

Peter Brauchle,
Volksbank Wangen
Ute Brömmelhaus,
Volksbank Selm-Bork
Klaus Dold,
Volksbank Waldkirch
Carlo Frehse,
Iduna Bausparkasse, Hamburg
Michael Freitag,
European transaction Bank
Roland Herbstritt,
Volksbank Emmendingen-Kaiserstuhl
Robert Hertrich,
BHW-Bausparkasse
Reiner Hess,
Bad Godesberger Kreditbank
Norbert Keltermann,
Deutsche Bank AG, Essen
Klaus Poggenpohl,
Volksbank Gütersloh
Hens-Peter Ponath,
Bausparkasse GdF Wüstenrot
Katja Raithele-Egelkraut,
Schmidt Bank
Peter Schellenberg,
Dresdner Bank AG, Frankfurt/Main
Wolf-Dieter Schwabe,
Raiffeisenbank Selbitz
Werner Spörer,
Raiffeisenbank,
Kemnather Land/Steinwald
Martin Stephan,
Volksbank Singen-Engen