



Tarifentwicklung

Arbeitsrecht

Berufsbildung

2003/2004

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

TARIFENTWICKLUNG

Arbeitskreisgespräche 2003	4
Gehaltstarifverhandlungen 2004	6
Sondierungen	9
Tarifabschluss 2004/2005	11
Tarifausschuss	13

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt	14
Arbeitsförderungsrecht, Hartz III und IV	16
Änderung des Altersteilzeitgesetzes	18
Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III	20
Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes ..	20
Änderung SGB IX	21
Alterseinkünftegesetz	22
Rechtsprechung	24
Europarecht	27
Arbeitsrechtsausschuss	31

BERUFSBILDUNG

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft ...	32
Ausbildungsplatzabgabe	33
Novellierung des Berufsbildungsgesetzes	34
Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe	34
Berufsbildungsausschuss	35

STATISTIK

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

ANHANG

Mitglieder, Organe und Gremien	43
--------------------------------------	----

MODERATE GEHALTSSTUFEN UND EIN NEUER SCHRITT ZUR FLEXIBILISIERUNG

Das gesamtwirtschaftliche Umfeld der am 8. Juli beendeten Tarifrunde 2004 war von einer sprunghaft gestiegenen Inflationsrate auf Werte von bis zu 2 % gekennzeichnet. Den daraus abgeleiteten Gehaltsforderungen der Gewerkschaften setzten die Arbeitgeber entgegen, dass die ersten sichtbaren Erholungsansätze der Branche nach drei besonders schwierigen Jahren für Ertrag und Beschäftigung nicht gefährdet werden dürften. Die linearen Anpassungen der Tarifgehälter nach drei Leermonaten am 1. September 2004 um 2 % und am 1. September 2005 um weitere 1,6 % bei einer Laufzeit von 24 Monaten tragen dem Rechnung.

Der Tarifabschluss hat einen weiteren Schritt zur Flexibilisierung des Flächentarifs vollzogen. Die neue Härtefallklausel bietet nunmehr einen Lösungsweg für Institute an, die sich mit ihren Betriebsräten darauf verständigen wollen, Maßnahmen zur Überwindung einer schwierigen Lage zu ergreifen. Dabei sind in Zukunft tarifliche Leistungen nicht mehr tabu. Der Weg zu dieser Vereinbarung war gespickt mit Schwierigkeiten und Hindernissen, die auf Grundsatzpositionen der Gewerkschaft ver.di zurückzuführen waren. Dass sie schließlich doch überwunden wurden, lag an dem Willen aller Beteiligten, konstruktiv eine Lösung zu erarbeiten.

Die von der Agenda 2010 ausgehenden Reformbemühungen der Regierung haben im

Berichtszeitraum einen Höhepunkt erreicht. Sie zielen auf den Abbau von Einstellungshemmnissen und führen Sozialleistungen zurück, die nicht mehr finanzierbar sind. Gleichzeitig soll die Agentur für Arbeit stärker auf ihre Kernfunktion ausgerichtet werden: die Vermittlung von Arbeitsplätzen. So sehr die Zielrichtung der Gesetzesvorhaben zu begrüßen ist, so sehr ist im Einzelnen immer wieder ihre Verwässerung im politischen Prozess zu beklagen, zumal ohnehin weitere Schritte folgen müssen.

Die drohende Unterversorgung der Schulabgänger mit Ausbildungsplätzen hat zu einem öffentlichen Disput über die geeigneten Gegenmittel geführt. Schienen die Befürworter einer Ausbildungsplatzabgabe zunächst die Oberhand zu gewinnen, hat sich schließlich die Position der Wirtschaft durchgesetzt, die von Anfang an eigene verstärkte Aktivitäten zur Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen angeboten hat. Dieser im nationalen Ausbildungspakt festgeschriebene Ansatz hat sich auch in der von den Tarifparteien im Bankgewerbe beschlossenen Ausbildungsinitiative niedergeschlagen. Die Arbeitgeber haben zugesichert, in den Jahren 2004/2005 das Ausbildungsangebot um insgesamt 3 % zu steigern. Damit soll der bisher parallel zur Beschäftigung in der Branche verlaufende Trend abnehmender Ausbildungsplätze umgekehrt werden.

GEHALTSTARIFRUNDE 2004/05

Bereits in der Tarifrunde 2002 hatten die Bankenarbeitgeber die Aufnahme einer sog. Härtefallklausel in den Tarif angestrebt, mit der die Einbringung von Tarifleistungen in ein betriebliches Bündnis für Arbeit ermöglicht werden sollte. Mit dem Tarifabschluss vom 8. Juli 2004 konnte dieses Ziel erreicht werden. Darüber hinaus ist - parallel zu den vereinbarten Entgeltschritten - auch das zulässige Volumen für die leistungsabhängige Variabilisierung der Tarifeinkommen erhöht worden. Damit sind die betrieblichen Handlungsspielräume ein weiteres Mal ausgeweitet worden.

Arbeitskreisgespräche 2003

Im Zuge des Tarifabschlusses 2002/03 waren die Tarifparteien des Bankgewerbes übereingekommen, dass im Jahre 2003 noch einmal der Versuch unternommen werden sollte, die im Expertenkreis seit Jahren diskutierte Aktualisierung der Tätigkeitsbeispiele des § 6 MTV im bestehenden 9er Tarifgruppensystem zum Abschluss zu bringen. Zudem sollten in einem weiteren Arbeitskreis „betriebliche Weiterbeschäftigungs- und Qualifizierungsangebote unter Berücksichtigung bestehender Ansätze in den einzelnen Kreditinstituten“ erörtert werden.

Tarifgruppengespräche

Um auszuloten, ob eine Einigungschance für die Gesamtthematik besteht, verständigten

sich die Experten im Arbeitskreis darauf, mit den Vertriebstätigkeiten zu beginnen, deren Neuordnung sich in der Vergangenheit regelmäßig als das entscheidende Hindernis für eine Aktualisierung des § 6 MTV erwiesen hatte. Dabei sollten - vor der Formulierung konkreter Tätigkeitsbeispiele - zunächst die abstrakten Tätigkeitsanforderungen der beiden „Eckgruppen“ TG 4 (= Einstieg in den Vertrieb) und TG 7 (= Kundenberater) erörtert werden, um eine gemeinsam getragene Basis für die Neukonstruktion der gesamten Vertriebskette zu erhalten.

Nach sehr intensiven und langwierigen Diskussionen wurde zwar für die TG 4 ein praktikabler Vorschlag entwickelt. Kein Konsens konnte dagegen wiederum zu den Tätigkeitsinhalten der TG 7 - insbesondere in ihrer Abgrenzung zu TG 6 bzw. TG 8 - erzielt werden. ▶

► Die Arbeitgeber beschrieben

- die TG 6 als die Kerngruppe für das Mengengeschäft, in der die gesamte standardisierte Produktpalette vertrieben wird, und
- grenzten die TG 7 als Schnittstelle zwischen Mengen- und Individualgeschäft dadurch ab, dass es typischerweise zusätzlich zur Ausprägung von Beratungsschwerpunkten (z.B. Wertpapiergeschäft, Baufinanzierung) kommt.

Ver.di bestand dagegen darauf, dass

- die Ausprägung von Beratungsschwerpunkten kein Kriterium der TG 7 sein dürfe und der TG 8 vorbehalten sei. Für TG 7 sei der Vertrieb der gesamten standardisierten Produktpalette ausreichend.
- Daher müsse TG 6 dahingehend abgestuft werden, dass nur einzelne Standardprodukte vertrieben werden. Der Vertrieb der gesamten Palette sei in TG 6 ausgeschlossen.

Die Arbeitgeberkommission stellte daraufhin fest, dass in der für die Praxis wichtigen Abgrenzung zwischen TG 6 und 7 weiterhin gravierende Bewertungsunterschiede bestehen. Da die ver.di- Vorschläge zu einer Verschiebung der heutigen Eingruppierungspraxis nach oben führen würden, sei keine Basis für eine Neuformulierung der Vertriebskette in § 6 MTV gegeben. Mit dieser Feststellung musste zugleich konstatiert werden, dass für die Fortführung des Arbeitskreises keine Grundlage mehr gegeben war.

Weiterbeschäftigungs- und Qualifizierungsangebote

In diesem Arbeitskreis stellten die Bankarbeitgeber innovative Handlungsansätze und Initiativen der Großbanken zur Flankierung des noch andauernden Personalabbaus vor. Ver.di hielt dazu ein betriebsbezogenes Instrumentarium nicht für ausreichend und stellte Tarifregelungen zum Einsatz von Transfergesellschaften in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen, bis hin zur Forderung nach Gründung einer bundesweiten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft für das Bankgewerbe.

Vor dem Hintergrund, dass im Falle notwendiger Personalanpassungen die daraus konkret abzuleitenden personellen Maßnahmen und betrieblichen Hilfestellungen wesentlich von der Ausgangslage im jeweiligen Institut abhängen, formulierten die Arbeitgeber am Ende ihrer Präsentation drei Grundsatzpositionen:

- keine Bereitschaft zu einer Tarifregelung mit Ansprüchen der Arbeitnehmer auf Transfermaßnahmen als bindende Verpflichtung
- keine Einengung der Entscheidungs- und Gestaltungskompetenzen der Betriebsparteien beim Personalabbau (Sozialplan) und
- keine Bereitschaft zur Gründung einer den regionalen Arbeitsmärkten ohnehin nicht gerecht werdenden bundesweiten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft.

Ver.di hielt daraufhin zwar nicht mehr an der Gründung einer bundesweiten Transfer- ►

- ▶ gesellschaft fest, legte jedoch einen Tarifvertragsentwurf mit bindenden Verfahrensregeln zum Angebot von Transferleistungen im Falle drohender betriebsbedingter Kündigungen vor.

Nach diesem Entwurf wären vor einer Kündigung betrieblich zunächst alle tariflichen Arbeitszeitinstrumente wie Vorruhestand, Altersteilzeit und die 31-Stunden-Klausel zu nutzen. Danach sollte ein 2-Stufen-Verfahren in Kraft treten:

- Durchführung von Outplacement-Maßnahmen im Betrieb
- danach ggf. Angebot, in eine Transfergesellschaft zu wechseln.

Flankierend zu diesen betrieblichen Verpflichtungen sollte durch die Tarifparteien eine Koordinierungsstelle eingerichtet werden, die Qualitätsstandards für die Anbieter von Transfergesellschaften und Standardkonzepte für die Transfermaßnahmen selbst entwickeln sollte. Darüber hinaus wurden Rahmenbedingungen zu den Entgeltansprüchen der Arbeitnehmer in Transfergesellschaften gefordert.

Der vorgelegte Entwurf widersprach in seinen Kernpunkten den Grundpositionen der Bankenarbeitgeber und entzog auch für diesen Arbeitskreis weiteren Gesprächen die Grundlage:

- Er hätte über bindende Verfahrensregelungen zur Nutzung bestimmter Personalinstrumente die vom Betriebsverfassungsgesetz eingeräumten Handlungs- und Gestaltungsspielräume der Betriebsparteien deutlich eingeschränkt.

- Er wäre insbesondere in kleinen und mittleren Häusern nicht umsetzbar gewesen und
- hätte neue Aufgaben für die Tarifparteien (Koordinierungsstelle) geschaffen, deren konkrete Anforderungen – wie z.B. Überprüfung von Qualitätsstandards – nicht erfüllbar gewesen wären.

Die Arbeitgeber kündigten statt dessen an, konkretes Handeln in den Vordergrund zu stellen und z.B. Maßnahmen für den know-how-Transfer in die kleinen und mittleren Häuser zu organisieren. Hierzu hat der Verband in Zusammenarbeit mit Experten der Großbanken, die auch im Arbeitskreis das einschlägige Instrumentarium präsentiert hatten, ein Seminar zum Thema „Abbau von Personalkapazitäten: Neue Wege / Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit“ durchgeführt. Dies ist auf reges Interesse der Praxis gestoßen. Im Arbeitskreis wurde darüber hinaus die Zusage gegeben, dass die Experten des Verbandes sowie der Großbanken denjenigen Instituten mit Rat und Tat zur Seite stehen, die neue Wege des Personalabbaus insbesondere über Transfergesellschaften gehen wollen. Mit diesem Ergebnis wurde auch der zweite Arbeitskreis beendet.

Gehaltstarifverhandlungen 2004

Vorgespräche

Vor Aufnahme der Gehaltstarifverhandlungen war für die Bankenarbeitgeber zu klären, ob nach dem eigenständigen Tarifabschluss des Arbeitgeberverbandes der Deutschen Volks- ▶

- und Raiffeisenbanken (AVR) im Mai 2003 die Gehaltstarifverhandlungen wieder in der bis 2002 bestehenden Verhandlungsgemeinschaft mit den Genossenschaftsbanken aufgenommen werden oder ob die privaten mit den öffentlichen Banken sowie die Genossenschaftsbanken jeweils separat verhandeln sollten.

Hierzu wurden intensive Gespräche zwischen den beteiligten Verbänden geführt, in denen neben den allgemeinen tarifpolitischen Zielsetzungen insbesondere die Auswirkungen sektorspezifischer Besonderheiten auf die Positionierung der Verhandlungsgemeinschaft zu klären waren.

Dazu gehörte, dass der AVR im Vorfeld der Gehaltsrunde Sonderverhandlungen mit ver.di führte, in denen die rechtssichere Eingruppierung für die Funktionsweise des neuen leistungsorientierten Vergütungssystems und die besondere regionale Bedeutung einer Härtefallklausel für die Genossenschaftsbanken thematisiert wurden. Dabei konnten bei der Auslegung der Vertriebsbeispiele auch Fortschritte i.S. einer gemeinsam getragenen Interpretation der in § 6 MTV formulierten Tätigkeitsbeispiele erzielt werden.

Hinsichtlich einer gerade für kleine Institute praktikablen Härtefallklausel blieben dagegen greifbare Ergebnisse aus. Dies sprach aber nicht gegen gemeinsame Verhandlungen aller Bankengruppen, da auch die privaten und öffentlichen Banken bereits seit der Tarifrunde 2002 den Abschluss einer Härtefallklausel verfolgten und ihrerseits angekündigt hatten, dieses Thema wieder in die Gehaltstarifverhandlungen 2004 einzubringen.

Forderungen

Die Gewerkschaften hatten für die Tarifrunde 2004 wieder eine Vielzahl von Forderungen beschlossen, bei denen neben der Frage der linearen Gehaltsanhebung insbesondere Themen im Vordergrund standen, die aus Gewerkschaftssicht der Beschäftigungssicherung dienen sollten.

So forderte ver.di „deutliche Gehaltssteigerungen und entsprechende Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen sowie Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung in einem Gesamtvolumen von 4 % bei einer Laufzeit von 12 Monaten“.

Unter dem Etikett der Beschäftigungssicherung wurden dabei im Einzelnen gefordert:

- Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages.
- Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages bis Ende 2009.
- Festschreibung einer Mindestausbildungsquote von 7 %.
- Vereinbarung von Tarifregelungen zur beruflichen Weiterbildung (Recht auf Ermittlung des persönlichen Qualifizierungsbedarfs, Weiterbildungsanspruch von mindestens 5 Tagen p.a., Recht auf Teilzeitarbeit bzw. auf eine bis zu vierjährige Freistellung von der Arbeit für berufliche Weiterbildung) und
- tarifliche Regelungen zu Transfermaßnahmen mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung, Qualifizierung und Einräumung von Outplacementmaßnahmen, falls keine anderen gleichwertigen Arbeitsplätze im Unternehmen vorhanden sind. ►

- ▶ Zudem sollte ein Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe der individuellen Gehaltsumwandlung (max. bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze) unter Anrechnung bestehender Leistungen zu anderen Systemen vereinbart werden.

Der DBV verlangte

- Einkommenserhöhungen für Tarifangestellte und Auszubildende in Höhe von 3 %.
- Einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit ohne Berücksichtigung betrieblicher Belange für Arbeitnehmer mit einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren i.V.m. mit einem Rückkehrrecht in Vollzeitarbeit.
- Verlängerung der Vorruhestands- und Altersteilzeit-Tarifverträge.
- Verlängerung der sog. 31-Stunden-Klausel.
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Aus- und Weiterbildung (Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs, jährliche Bildungsplanung, mind. 10 Tage Weiterbildung p.a., Kostenübernahme durch den Arbeitgeber bei Anrechnung eines Urlaubstages pro Bildungsurlaubswoche).
- Eine Übernahmegarantie für Ausgebildete mindestens für 1 Jahr und
- die tarifliche Sicherung und Einführung von Betriebsrenten in Anlehnung an die BVV-Bedingungen.

Der DHV forderte eine Erhöhung der Tarifeinkommen um 3,6 % sowie flankierende beschäftigungssichernde Vereinbarungen.

Verhandlungen

Im Auftaktgespräch am 17. Mai 2004 machten die Bankenarbeitgeber deutlich, dass Gehaltsforderungen von 3 bis 4 % weder in die gesamtwirtschaftlichen Landschaft passten noch mit der äußerst schwierigen Branchensituation vereinbar seien. Sie erinnerten daran, dass die Banken in den letzten 3 Jahren die schwerste Krise nach dem 2. Weltkrieg zu bewältigen hatten, was zu einem drastischen Rückgang der Eigenkapitalrentabilität und einem Abbau von mehr als 30.000 Arbeitsplätzen allein im privaten Bankgewerbe geführt hatte. Erträge und Beschäftigung stünden nach wie vor unter Druck. Das gemeinsame Ziel am Tariftisch könne daher nur darin bestehen, die ersten Erfolge der betrieblichen Umstrukturierungen zu sichern. Kostendisziplin sei dabei ein zentrales Element.

Ebenso wichtig sei es aber auch, neue Räume für betriebliche Lösungen zu schaffen. Das gelte sowohl für den Fall einer wirtschaftlich schwierigen Situation, bei der es möglich sein müsse, tarifliche Leistungen in ein betriebliches Bündnis für Arbeit einzubringen, als auch im Hinblick auf den weiteren Ausbau der variablen Vergütung.

Die Bankenarbeitgeber schlugen daher vor, im zweiten Verhandlungstermin die einzelnen Elemente des angestrebten Abschlusspaketes so weit wie möglich zu konkretisieren, um so die notwendige Grundlage für ein erstes Gehaltsangebots zu schaffen.

Im zweiten Verhandlungstermin am 16. Juni 2004 unterbreiteten die Arbeitgeber eine Reihe von Lösungsvorschlägen mit dem Schwerpunkt der Beschäftigungssicherung: ▶

- Sie legten einen Regelungsentwurf für eine Härtefallklausel vor, nach der die Betriebsparteien in einer wirtschaftlich schwierigen Situation unter Einbeziehung der Gewerkschaften maximal 8 % von tariflichen Regelungen abweichen können.
- Zudem stellten sie – auch vor dem Hintergrund des gerade vereinbarten nationalen Ausbildungspaktes – eine Ausbildungsinitiative des Bankgewerbes mit einer Steigerung des Ausbildungsplatzangebots in den Jahren 2004/05 gegenüber der Zahl der neu eingestellten Auszubildenden im Jahre 2003 in Aussicht.
- Im Übrigen wurde die Bereitschaft signalisiert, den Vorruhestandstarifvertrag um weitere 2 Jahre bis Ende 2006 zu verlängern.
- Zu den bisher befristeten Tarifverträgen zur erweiterten Samstagarbeit sowie zu Langzeitkonten schlugen die Arbeitgeber vor, diese Verträge durch die endgültige Übernahme in den Manteltarif zu entfristen.
- Tarifliche Regelungen zur Weiterbildung, zur betrieblichen Altersversorgung sowie zu Transfermaßnahmen lehnten die Arbeitgeber dagegen mit dem Hinweis ab, dass diese Themen allein von der betrieblichen Ebene gestaltet werden könnten.

Bei den Positionen zur Härtefallklausel war an diesem Tag keine Annäherung zu erreichen, da ver.di die abstrakte Anwendungsmöglich-

keit einer solchen Klausel erst kurz vor dem Konkurs ansetzte und darüber hinaus auf einem Regelungsprimat der Tarifparteien anstelle der Betriebsparteien beharrte. Zudem verfolgte die Gewerkschaft weiterhin das Ziel, tarifliche Regelungen zu den Komplexen Weiterbildung, Altersversorgung und Transfer zu vereinbaren.

Um den dritten Verhandlungstermin am 7. Juli 2004 effizient vorzubereiten, kamen die Tarifparteien überein, vor diesem Termin Zwischengespräche im kleineren Kreis zu führen. Dabei sollte in einem Spitzengespräch unter Beteiligung der Verhandlungsführer das zentrale Thema der Härtefallklausel einer tragfähigen Lösung zugeführt werden. Ein weiterer Arbeitskreis sollte Vorschläge zu den übrigen Punkten des angestrebten Abschlusspaketes erarbeiten.

Am Ende des zweiten Verhandlungstages unterbreiteten die Bankenarbeitgeber ein erstes Gehaltsangebot, das im Rahmen einer 24-monatigen Laufzeit nach 5 Leermonaten ab 1. November 2004 eine lineare Erhöhung um 1,2 % und ab 1. November 2005 um weitere 1,3 % vorsah. Dieses Angebot wurde von den Gewerkschaften als unzureichend abgelehnt. Zur Begründung wiesen Sie insbesondere darauf hin, dass die aktuelle Inflationsrate die 2 %-Marke erreicht habe, die zumindest auszugleichen sei. Im Übrigen müsse auch ein zusätzlicher Ausgleich für eine Produktivitätssteigerung der Mitarbeiter erfolgen.

Sondierungen

Arbeitskreis

Im Arbeitskreis am 25. Juni 2004 wurde nach Austausch der wechselseitigen Laufzeitvor- ▶

- ▶ stellungen für die befristeten Tarifverträge am Ende folgender Kompromissvorschlag zu den Themen der Tarifagenda entwickelt:

Verlängerung um 2 Jahre

- Vorruhestand (bis Ende 2006)
- Samstag (bis Ende 2006)
- 31-Stunden-Klausel (bis Ende 2008)

Verlängerung um 3 Jahre

- Altersteilzeit (bis Ende 2009)
- Langzeitkonten (bis Ende 2009)

Damit wurden die 31-Stunden-Klausel und der Altersteilzeit-Tarif neu in das anvisierte Abschlusspaket einbezogen. Dabei sollte die vorgezogene Verlängerung des Altersteilzeit- und des Langzeitkonten-Tarifs bis Ende 2009 Banken und Mitarbeitern Planungssicherheit bei der Altersteilzeit (Blockbildung) und bei der Fortführung bestehender betrieblicher Langzeitkontenmodelle geben.

Zum künftigen tariflichen Geltungsbereich überreichten die Bankarbeitgeber einen Regelungswortlaut, über den die bisherigen Teilzeitkräfte mit einer Arbeitszeit bis zu 13 Wochenstunden neu in alle Tarifregelungen einbezogen werden sollten, bei gleichzeitigem Ausschluss des Reinigungspersonals.

Der überreichte Entwurf zum Ausbildungspakt wurde nach einer gemeinsamen Erörterung in einigen Punkten redaktionell überarbeitet. Insbesondere wurde auch ein Programmsatz aufgenommen, nach dem die Banken in Ihren bisherigen Übernahmebemühungen nicht nachlassen sollten.

Ver.di legte zudem Regelungsentwürfe zu einem Weiterbildungs-Tarif sowie zu ei-

ner Ergänzung des Rationalisierungsschutzabkommens vor, mit der vor Ausspruch einer unvermeidlichen Kündigung eine betriebliche Prüfungspflicht zur Umsetzung der 31-Stunden-Klausel eingeführt und das Angebot von Transfermaßnahmen verpflichtend gemacht werden sollte. Die Arbeitgeber reagierten darauf mit der nochmaligen strikten Ablehnung von Tarifregelungen zur Weiterbildung und zu Transfermaßnahmen. Zugesagt wurde dagegen die Aufnahme einer neuen Protokollnotiz zum Rationalisierungsschutzabkommen, nach der vor ansonst unvermeidbaren Kündigungen gem. § 9 Ziff. 1 RSA die Möglichkeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auf der Grundlage der 31-Stunden-Klausel geprüft werden soll, sofern die Rationalisierungsmaßnahme zugleich einen Sozialplan auslöst.

Spitzengespräch

Im Spitzengespräch vom 28. Juni 2004 konnte schließlich ein gemeinsam getragener Text für eine Härtefallklausel erarbeitet werden.

Statt der von ver.di ursprünglich geforderten existenziellen Bedrohung eines Unternehmens als Voraussetzung für Abweichungen vom Tarif wurde nunmehr allgemeiner auf eine schwierige wirtschaftliche Situation abgestellt, die nachhaltig den Beschäftigungsstand eines Unternehmens bedroht. Zudem wurde die besonders umstrittene Frage, welche Ebene die entscheidenden inhaltlichen Vorarbeiten leistet und in welcher Form die Tarifparteien in die Verhandlungen einbezogen werden, dahingehend gelöst, dass eine entsprechende Regelung von allen Parteien in schriftlicher Form zu vereinbaren ist. ▶

- Beide Ergebnisse – sowohl im Spitzengespräch als auch im Arbeitskreis – boten nach Auffassung der Bankenarbeitgeber eine gute Basis, um im dritten Verhandlungstermin am 7. Juli nun die Gehaltsfrage in den Mittelpunkt der Verhandlungen zu stellen.

Dies war an diesem Tag jedoch nicht so schnell wie zunächst erwartet möglich, da ver.di unmittelbar nach den Zwischengesprächen nicht nur neue Regelungsentwürfe zur Weiterbildung, zu Transferleistungen und zum tariflichen Geltungsbereich übersandte, sondern insbesondere auch den im Spitzengespräch erarbeiteten Kompromiss zur Härtefallklausel mit neuen Formulierungsvorschlägen wieder in Frage stellte.

Im 3. Verhandlungstermin musste daher insbesondere der Regelungsentwurf für die Härtefallklausel noch einmal sehr intensiv und zeitaufwendig behandelt werden. Die anderen im vorangegangenen Arbeitskreis überreichten Regelungsentwürfe wurden dagegen nur noch in Teilbereichen redaktionell überarbeitet. Die dabei entworfenen Zeitvorstellungen für die Verlängerung der verschiedenen befristeten Tarifvereinbarungen wurden gemeinsam bestätigt.

Im Übrigen wurde am Nachmittag des dritten Verhandlungstages ein weiteres Gehaltsangebot vorgelegt, das – unverändert im Rahmen einer 24-monatigen Laufzeit – eine lineare Erhöhung ab 1. November 2004 um 1,8 % und eine weitere Erhöhung um 1,3 % ab 1. November 2005 vorsah. Mit diesem Angebot sollte vor dem Hintergrund der inzwischen eingetretenen Abschwächung der Ölpreiseffekte insbesondere der voraussichtlichen Preisentwicklung Rechnung getragen werden.

Tarifabschluss 2004/05

Nach mehrstündigen Verhandlungen im kleineren Kreis insbesondere zur abschließenden Formulierung einer Härtefallklausel und zur Höhe der Tarifierfassung konnte am Morgen des 8. Juli mit allen Gewerkschaften des Bankgewerbes schließlich folgendes Abschlusspaket für die Jahre 2004 und 2005 erreicht werden:

- Innerhalb einer 2-jährigen Laufzeit des Gehaltstarifvertrages (1. Juni 2004 bis 31. Mai 2006) werden die Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen in zwei Stufen erhöht: Nach drei Leermonaten steigen die Tarifentgelte ab dem 1. September 2004 um 2,0 % und ab dem 1. September 2005 um weitere 1,6 %.
- Parallel dazu wurde die Variabilisierung der Tarifeinkommen erweitert:
 - Bei der leistungsorientierten Vergütung (LEV-TV) steigt das Variabilisierungsvolumen von bisher 4 % ab 1. September 2004 zunächst auf 6 % und dann ab 1. September 2005 auf 7,5 % des Jahresgehalts. Damit ist das in der Tarifrunde 2002 anvisierte Ziel von 8 % (= rd. 1 Gehalt) nahezu erreicht.
 - Die Bandbreite für vom Unternehmensertrag abhängige Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 4 MTV wird ebenfalls in zwei Schritten ausgeweitet. Sie liegt 2004 zwischen 92 % und 116 %

- ▶ und ab 2005 zwischen 91 % und 118 % eines Gehalts.
Damit ist auch hier die Zielspanne 90 % bis 120 % nahezu erreicht.
- Als Protokollnotiz zu § 19 MTV neu vereinbart wurde eine „Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung in besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall)“. Diese Klausel erlaubt im Zusammenwirken der Betriebs- und Tarifparteien befristete Abweichungen von tariflichen Regelungen mit dem Ziel der Arbeitsplatzsicherung, sofern ein von allen Parteien anerkannter Härtefall vorliegt und die Abweichung von den tariflichen Regelungen nicht mehr als 8 % des individuellen Tarifvolumens beträgt.
 - Insbesondere unter dem Aspekt der Beschäftigungssicherung sind folgende Tarifverträge verlängert worden:
 - Die Tarifverträge zum Vorruhestand und zur erweiterten Samstagsarbeit wurden jeweils bis Ende 2006 verlängert (+ 2 Jahre).
 - Die sog. 31-Stunden-Klausel gilt nun bis Ende 2008 (+ 2 Jahre).
 - Der Altersteilzeittarif wurde entsprechend der Laufzeit des Gesetzes bis zum Jahresende 2009 verlängert. Bis Ende 2009 gilt nunmehr auch der Langzeitkonten-Tarif (+ 3 Jahre).
- Teilzeitkräfte bis zu 13 Stunden werden ab dem 1. Juli 2004 in den tariflichen Geltungsbereich einbezogen. Ab dem selben Zeitpunkt fallen Reinigungskräfte nicht mehr unter den Bankentarif.
 - Im Übrigen wird in das Rationalisierungsschutzabkommen eine Protokollnotiz aufgenommen, mit der auf die betriebliche Option zur Nutzung der 31-Stunden-Klausel hingewiesen wird.
 - Auf Initiative der Arbeitgeber wurde darüber hinaus eine Ausbildungsinitiative vereinbart. Sie sieht in Form einer Verbandszusage vor, dass die Banken ihr Ausbildungsplatzangebot gegenüber der Zahl der in 2003 eingestellten Auszubildenden in 2004 und 2005 um insgesamt 3 % erhöhen. Der Ausbildungsbegriff ist dabei weit gefasst worden. Er umfasst neben der klassischen dualen Ausbildung auch Studierende in dualen Ausbildungsgängen, wie z.B. an den Wirtschafts- und Berufsakademien.

Tarifausschuss

Der Tarifausschuss hat im Berichtszeitraum dreimal getagt.

Die Sitzung am 7. November 2003 befasste sich mit den Ergebnissen der gerade beendeten Arbeitskreisgespräche zu § 6 MTV und zur Transferthematik. Zudem wurden die betrieblichen Auswirkungen der gesetzlich vorgesehenen Neuordnung des Altersteilzeit-Gesetzes erörtert. Einen breiten Raum nahm darüber hinaus der Erfahrungsaustausch über betrieblich anstehende Probleme und Entwicklungen ein.

Die Sitzung am 2. April 2004 befasste sich schwerpunktmäßig mit den gerade zuvor beschlossenen Gewerkschaftsforderungen sowie mit dem Tarifprogramm der Bankenarbeitgeber für die Tarifrunde 2004.

Die Folgesitzung am 18. Juni 2004, nur 2 Tage nach der zweiten Runde der Gehaltstarifverhandlungen, diente vor allem der Vorbereitung des für den 25. Juni angesetzten Arbeitskreisgesprächs mit den Gewerkschaften und der Abstimmung der entsprechenden Bausteine zur Lösung der aktuellen Tarifproblematik.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Ende 2003 hatten die Reformbemühungen ihren Höhepunkt erreicht. Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt, Hartz III und IV sowie das Haushaltsbegleitgesetz konnten nach schwierigen Verhandlungen im Vermittlungsverfahren noch kurz vor der Jahreswende 2003/04 beschlossen werden.

Das BSG hat sich im Berichtszeitraum mit dem Abwicklungsvertrag und dem Eintritt einer Sperrzeit befasst. Zudem ist nunmehr höchstrichterlich geklärt, dass dem Arbeitnehmer der Widerruf eines Aufhebungsvertrages unter Berufung auf § 312 BGB versagt bleibt.

Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Kündigungsschutzgesetz

Wichtige Änderungen für das Arbeitsrecht haben sich im Berichtszeitraum im Bereich des Kündigungsschutzgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ergeben.

Seit dem 1. Januar 2004 findet das Kündigungsschutzgesetz bei Neueinstellungen nur noch in Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern i.S. des KSchG Anwendung. Die Anhebung des Schwellenwertes geht grundsätzlich in die richtige Richtung, sie ist allein jedoch nicht ausreichend. Begrüßenswert wäre gewesen, auch die Beschäftigungsdauer von sechs Monaten, ab der das Kündigungsschutzgesetz eingreift, heraufzusetzen.

Die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen ist wieder auf die Kriterien Betriebszugehörigkeit, Lebensalter,

Unterhaltungspflichten und Schwerbehinderung beschränkt worden. Leistungsträger können aus der Sozialauswahl herausgenommen werden. Hier wird sich in der Praxis zeigen müssen, ob die zum Rechtszustand bis 1998 ergangene restriktive Rechtsprechung wieder aufgegriffen werden wird, was zu einer erheblichen Abschwächung dieser Vereinfachung führen würde. Zudem besteht wieder die Möglichkeit der Vereinbarung von Namenslisten mit dem Betriebsrat im Rahmen eines Interessenausgleichs. Die gerichtliche Überprüfung der Sozialauswahl wird in diesem Fall auf grobe Fehlerhaftigkeit beschränkt.

Nach § 1a KSchG kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bei einer betriebsbedingten Kündigung in der Kündigungserklärung eine Abfindung anbieten. Erhebt der Arbeitnehmer innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist keine Kündigungsschutzklage, besteht ein Anspruch auf die Abfindung und das Arbeitsverhältnis ist ▶

- ▶ beendet. Die Höhe der Abfindung beträgt nach § 1a Abs. 2 KSchG n.F. einen halben Monatsverdienst für jedes Jahr des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Das Angebot des Arbeitgebers ist Voraussetzung für den Abfindungsanspruch.

Die dreiwöchige Klagfrist des § 4 KSchG gilt zukünftig für alle Unwirksamkeitsgründe, die gegen eine Kündigung geltend gemacht werden. Bislang konnte der Arbeitnehmer außerhalb der 3-Wochenfrist die Unwirksamkeit der Kündigung aus Gründen außerhalb des KSchG geltend machen. Die 3-Wochenfrist gilt auch dann, wenn das KSchG ansonsten keine Anwendung findet, d.h. auch in Kleinbetrieben (5 oder weniger Arbeitnehmer, vgl. § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG), in denen der Schwellenwert des KSchG nicht erreicht wird. Durch diese Neuregelung erlangt der Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen Rechtssicherheit, ob der Arbeitnehmer gegen die Kündigung gerichtlich vorgehen wird.

Arbeitszeitgesetz

Um das Arbeitszeitgesetz den Anforderungen der europäischen Arbeitszeit-Richtlinie 93/104/EG anzupassen, ist das Arbeitszeitgesetz geändert worden. Nunmehr gelten Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft als Arbeitszeiten. Aus diesem Grund sind die Regelungen zu den Ruhepausen und den Ausgleichszeiten bei Arbeitszeiten über werktäglich acht Stunden hinaus auch auf Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft anzuwenden. Die Tarifvertragsparteien können bei Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft tägliche Arbeitszeiten über zehn Stunden in Verbindung mit einem Aus-

gleichszeitraum vereinbaren. Eine Verlängerung der Arbeitszeit ohne Zeitausgleich über acht Stunden pro Arbeitstag hinaus ist nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers und nur dann möglich, wenn die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Die ursprüngliche Widerrufsfrist für den Arbeitnehmer von einem Monat wurde im Vermittlungsverfahren auf sechs Monate ausgedehnt.

Bei einer Verlängerung der täglichen Arbeitszeit darf eine durchschnittliche Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten nicht überschritten werden (§ 7 Absatz 8 ArbZG). Bei einer durch die Aufsichtsbehörde zugelassenen Arbeitszeitverlängerung (§ 7 Absatz 5 ArbZG) darf die wöchentliche Arbeitszeit 48 Stunden im Durchschnitt von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen nicht übersteigen.

Zugleich wurde eine Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2005 eingeführt, bis zu der bisherige Tarifregelungen ungeachtet der Änderungen des Arbeitszeitgesetzes weiterhin Geltung behalten. Auch nach der Änderung des Arbeitszeitgesetzes bleibt es den Tarifvertragsparteien daher möglich, abweichend von den gesetzlichen Regelungen Arbeitszeiten zu vereinbaren, die längere Zeiträume mit Bereitschaftsdienst oder Arbeitsbereitschaft einschließen. Die Regelungen des Bankentarifs entsprechen den Neuregelungen des Arbeitszeitgesetzes und bedürfen daher keiner Anpassung. Zudem ist eine Klarstellung im Tariftext dahingehend erfolgt, dass die Verlängerungsmöglichkeit der Arbeitszeit über 10 Stunden hinaus nicht nur für Arbeitsbereitschaft, sondern auch für Bereitschaftsdienst gilt. ▶

► **Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Innerhalb der ersten vier Jahre des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens und bis zur Dauer von vier Jahren ist nunmehr der Abschluss befristeter Arbeitsverträge ohne Vorliegen eines Sachgrundes möglich (§ 14 Abs. 2 a TzBfG). Bis zu einer Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Neugründungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungen werden hiervon nicht erfasst.

Arbeitsförderungsrecht, Hartz III und IV

Bezugsdauer von Arbeitslosengeld

Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld wird auf 12 Monate begrenzt, für Arbeitslose ab 55 Jahren auf 18 Monate (bisher 32 Monate). Aus verfassungsrechtlichen und verwaltungspraktischen Gründen gilt diese Neuregelung erst für Ansprüche auf Arbeitslosengeld, die ab dem 1. Februar 2006 entstehen.

Bis 2006 wird im Gegenzug die Pflicht des Arbeitgebers, das Arbeitslosengeld nach § 147 a SGB III zu erstatten, verschärft: Die Erstattungspflicht tritt bereits dann ein, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnis mindestens 55 Jahre alt ist (bisher 56 Jahre) und keiner der Ausnahmetatbestände des § 147 a Abs. 1 S. 2, Abs. 2 SGB III vorliegt. Folge ist die Erstattung des Arbeitslosengeldes ab dem 57. Lebensjahr (bisher ab dem 58. Lebensjahr). Zugleich wird der Umfang der Erstattungspflicht auf eine Gesamtdauer von bis zu 32 Monate (bislang 24 Monate) ausgedehnt. Die Erstattungs-

pflicht entfällt, wenn ab 1. Februar 2006 die verkürzte Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes gilt.

Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - Hartz III

Die angestrebten Organisationsveränderungen der Arbeitsverwaltung und die Konzentration auf die Kernaufgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind zu begrüßen. Zukünftig wird die illegale Beschäftigung nicht mehr durch Außenprüfungen der BA, sondern nur noch vom Zoll bekämpft werden. Dadurch wird die Arbeitslosenversicherung von versicherungsfremden Aufgaben entlastet. Verwaltungsvereinfachungen werden u.a. auch dadurch erreicht, dass die auf Verwaltungs- und Arbeitgeberseite mit hohem Arbeitsaufwand verbundene Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei witterungsbedingter Kündigung sowie bei Konkurrenzklausel entfällt.

Durch Teilnahme an einer Beschäftigung schaffenden Maßnahme entstehen künftig keine neuen Ansprüche auf Arbeitslosengeld. Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) werden mit den ABM zu den neuen Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zusammengeführt. Für ältere Arbeitnehmer (ab Vollendung des 55. Lebensjahres) besteht die Möglichkeit einer Förderung bis zu drei Jahren.

Das ursprüngliche Ziel von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern, hat der Gesetzgeber in der Begründung zu Hartz III aufgegeben. Die folgerichtige Konsequenz, ABM als rein sozialpolitisches Instrument aus dem Leistungskatalog der Arbeitslosenversicherung auszugliedern und nicht mehr ►

- ▶ über Mittel der Beitragszahler zu finanzieren, wurde jedoch nicht gezogen.

Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt - Hartz IV

Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe werden zu einer einheitlichen Leistung Arbeitslosengeld II für erwerbsfähige Hilfeempfänger zusammengefasst und in einem neuen Sozialgesetzbuch II geregelt. Im Vermittlungsverfahren wurde die Zuständigkeit grundsätzlich der Bundesagentur für Arbeit übertragen, eingeschränkt durch eine sog. Optionsklausel, wonach Landkreise und kreisfreie Städte auf ihren Antrag und mit Zustimmung der obersten Landesbehörde anstelle der Agenturen für Arbeit die alleinige Trägerschaft für das Arbeitslosengeld II übernehmen sollen. Näheres sollte durch ein Bundesgesetz geregelt werden.

Der Bundestag beschloss daraufhin den Entwurf eines Kommunalen Optionsgesetzes zum Arbeitslosengeld II, wonach 69 Kommunen die Betreuung der Langzeitarbeitslosen von der Bundesagentur für Arbeit übernehmen können. Im Gegenzug erhalten die Kommunen entsprechende Finanzmittel vom Bund. Bei der Trägerschaft sind die Kommunen jedoch nicht selbständig, sondern nehmen ihre Aufgaben als Organe der BA wahr und werden unter deren Fachaufsicht gestellt. Der Bundesrat verweigerte am 14. Mai 2004 die Zustimmung. Nach Abschluss des Vermittlungsverfahrens zwischen Bundestag und Bundesrat am 9. Juli 2004 hat der Bundesrat diesem sog. Optionsgesetz zu Hartz IV zugestimmt. Das Vermittlungsverfahren hat im Wesentlichen folgende Ergebnisse gebracht:

Der Bund beteiligt sich an den Kosten der Kommunen für Unterkunft und Heizung. Des Weiteren kann eine begrenzte Anzahl von Kommunen künftig im Modellversuch die Trägerschaft für das Arbeitslosengeld II komplett übernehmen (sog. Experimentierklausel). Damit unterstehen die Kommunen nicht mehr der umfassenden Weisungsbefugnis der BA. Arbeitsagenturen und Kommunen können bereits ab dem 1.8.2004 die notwendigen Daten zur Prüfung der Hilfebedürftigkeit erheben. Sichergestellt wird zudem, dass Kommunen und BA sich gegenseitig die erforderlichen Daten zugänglich machen müssen.

Mit dem Optionsgesetz werden wesentliche Voraussetzungen für die Einführung des neuen Arbeitslosengeldes II erfüllt. Arbeitsverwaltung und Kommunen müssen nunmehr die geeigneten Maßnahmen ergreifen, um die praktische Umsetzung des neuen Gesetzes für die Empfänger von Arbeitslosengeld II sowie deren Bedarfsgemeinschaften bis zum 1. Januar 2005 zu bewerkstelligen.

Durch die Neuregelungen im Zuge von Hartz III wird das Prinzip des Förderns und Forderns im Zusammenhang mit arbeitslosen Hilfeempfängern wieder stärker berücksichtigt. Es greifen neue Anreize und Sanktionen zur Aktivierung der Hilfeempfänger. Im Vermittlungsverfahren wurde erreicht, dass erwerbsfähigen Langzeitarbeitslosen jede Arbeit zumutbar sein soll, auch wenn sie unter Tariflohn oder geringer als ortsüblich entlohnt wird. Zudem sind die Sanktionen bei Ablehnung zumutbarer Arbeitsangebote oder mangelnder Kooperationsbereitschaft gegenüber dem bisher geltenden Recht verschärft worden: Bei Weigerung der Annahme zumutbarer ▶

- ▶ Arbeitsangebote wird für einen festgelegten Zeitraum eine Sperrzeit verhängt. Bei Sperrzeiten von mehr als 21 Wochen erlischt der Leistungsanspruch vollständig.

Um mehr Anreize zur Beschäftigungsaufnahme zu schaffen, wurden die bestehenden Hinzuverdienstmöglichkeiten ausgedehnt: Langzeitarbeitslose sollen einen höheren Anteil vom Arbeitsentgelt behalten dürfen als bisher. Die Anrechnung wird nach der Einkommenshöhe und nicht wie bisher nach der Größe des Haushaltes gestaffelt. Bei einem Arbeitsentgelt von bis zu 400 Euro bleiben 15 Prozent anrechnungsfrei, bei 401 bis 900 Euro 30 Prozent und bei Entgelten zwischen 901 bis 1.500 Euro 15 Prozent. Diese Freibeträge gehen deutlich über die bisher geltenden Regelungen im Bundessozialhilfegesetz hinaus.

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Im Zuge von Hartz III und IV sowie des Rentenversicherungs-Nachhaltigkeitsgesetzes sind auch Neuregelungen des Altersteilzeitgesetzes (ATG) beschlossen worden.

Die gravierendste Änderung betraf die kurzfristige Anhebung der Altersgrenze, ab der vorzeitig eine Rente nach Altersteilzeit in Anspruch genommen werden kann, vom bisher 60. auf das 63. Lebensjahr. Diese im Dezember 2003 beschlossene Anhebung löste in den Banken eine Welle von kurzfristigen Vertragsabschlüssen aus, da die neue Rechtslage bereits Anfang 2004 griff. Die übrigen Neuregelungen gelten für Mitarbeiter, die - unabhängig vom Zeitpunkt des Vertragsabschlusses - ihre Altersteilzeit ab dem 1. Juli 2004

antreten. Für Eintritte davor bleibt es beim bisherigen Recht, so dass ab Juli 2004 Alt- und Neufälle betrieblich nach unterschiedlichem Recht abzuwickeln sind.

Bemessungsgrundlage für die Pflichtaufstockungsleistungen des Arbeitgebers ist nicht mehr das gesamte halbierte Arbeitsentgelt einschließlich Sonder-/Einmalzahlungen, sondern nur noch das sog. „Regelarbeitsentgelt“ für die Altersteilzeit. Dieses Regularbeitsentgelt ist das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des SGB III nicht überschreitet.

Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden (insb. Einmalzahlungen), gehören damit nicht mehr zum aufstockungspflichtigen Regularbeitsentgelt; sie sind künftig auch nicht mehr erstattungsfähig. Auch Mehrarbeitsvergütungen fallen nicht unter den Begriff des Regularbeitsentgelts.

Der Arbeitgeber kann weiterhin Aufstockungsleistungen auch für Sonder-/Einmalzahlungen erbringen. Dabei ist durch einen klarstellenden Zusatz im neuen § 3 Abs. 1a ATG sichergestellt, dass auch diese Aufstockungen weiterhin steuer- und sozialabgabenfrei sind. Dies resultiert daraus, dass der für die Steuerpflicht hier maßgebliche § 3 Nr. 28 EStG auf § 3 Abs. 1a ATG verweist.

Hinsichtlich der Mindestaufstockung bleibt es bei der bisherigen „Bruttoregelung“ von 20 %, wobei höhere betriebliche Aufstockungen weiterhin steuer- und abgabenfrei bleiben. Die Aufstockungsverpflichtung auf mindestens 70 % des bisherigen Nettoeinkommens entfällt dagegen ersatzlos. Die ▶

- ▶ gesetzliche Mindestnettobetragsregelung gilt daher nur noch für Mitarbeiter, die ihre Altersteilzeit bis zum 30.06.2004 angetreten haben.

Zusätzlich zur Aufstockung des Regelarbeitsentgelts muss der Arbeitgeber weiterhin einen allein vom Arbeitgeber getragenen Zusatzbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung leisten. Dessen Berechnung ändert sich für Altersteilzeitverhältnisse, die ab dem 1. Juli 2004 beginnen.

Nach der neuen Berechnungsmethode ist der besondere Rentenbeitrag auf der Grundlage von 80% des Regelarbeitsentgelts zu errechnen, begrenzt auf die Höhe des Unterschiedsbetrag zwischen 90% der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt.

Im Falle der erfolgreichen Wiederbesetzung erstattet die Bundesagentur für Arbeit nur noch 20 % des für die Altersteilzeitarbeit geleisteten monatlichen Regelarbeitsentgelts sowie den besonderen Rentenbeitrag des Arbeitgebers. Aufstockungen auf nicht laufend gezahlte Entgeltbestandteile, insbesondere auf Einmalzahlungen, sind also nicht mehr erstattungsfähig.

Die staatlichen Erstattungsleistungen sind ferner dadurch eingeschränkt, dass die Bundesagentur gem. § 12 Abs. 2 ATG (aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung) die Erstattungsleistungen künftig bereits zu Beginn des Erstattungsverfahrens für die gesamte Förderdauer verbindlich festlegt. Dies bedeutet, dass Änderungen des Alterssteilzeitentgelts - z.B. durch Tarifsteigerungen - künftig zwar zu höheren betrieblichen Auf-

stockungsleistungen, nicht aber zu höheren staatlichen Erstattungsleistungen führen. Der einmal festgelegte monatliche Erstattungsbetrag bleibt also undynamisiert.

Mit dem neu eingeführten § 8a ATG werden auch die Anforderungen an die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten für Altersteilzeit verschärft.

Gegenüber der Gesetzesregelung zur allgemeinen Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten (§ 7d SGB IV) ergibt sich als erste Abweichung, dass § 8a ATG auf den neuen Entgeltbegriff des Regelarbeitsentgelts abstellt. Damit gelten für Altersteilzeitkonten und sonstige Arbeitszeitkonten künftig unterschiedliche Bezugsgrößen. In § 8 a Abs. 1 S. 2 ATG wird zudem klargestellt, dass bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten keine zulässigen Sicherungsmittel sind. Der Arbeitgeber hat darüber hinaus den einzelnen Arbeitnehmer mit der ersten Gutschrift über die Maßnahmen zur Insolvenzsicherung in Textform zu unterrichten und diese Unterrichtung alle 6 Monate zu wiederholen. Die Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren (z.B. in Form eines elektronische Nachweises, falls die Betroffenen darauf zugreifen können).

Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Insolvenzsicherung nicht nach, kann der einzelne Arbeitnehmer Sicherungsleistungen (taugliche Bürgen / Hinterlegung von Geld oder Wertpapieren) in Höhe des bestehenden Wertguthabens verlangen. ▶

► Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 S. 2 Nr. 3 SGB III

Seit dem 1. Juli 2003 besteht die Pflicht des Arbeitnehmers zur frühzeitigen Meldung beim Arbeitsamt (Agentur für Arbeit), wenn sein Beschäftigungsverhältnis endet. Arbeitgeber sollen hierüber gemäß § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III informieren. Die BA hat inzwischen eine aktualisierte Version des Leitfadens zur frühzeitigen Meldung (Stand 25. November 2003) herausgegeben. Wichtigste Änderung ist, dass bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen die Meldung des Arbeitnehmers unverzüglich nach Erhalt der Kündigung erfolgen muss (bisher: 3 Monate vor Auslaufen des Arbeitsverhältnisses). Auch schwerbehinderte Arbeitnehmer müssen sich nunmehr unverzüglich nach Erhalt der Kündigung melden und nicht erst die Zustimmung des Integrationsamtes abwarten.

Eine Erleichterung ist bei zeitlich befristeten Arbeitsverhältnissen aus Arbeitslosigkeit heraus vorgesehen. Der Arbeitnehmer kann bei seiner Abmeldung aus Arbeitslosigkeit unter Angabe des Enddatums der Beschäftigung bestimmen, dass er weiter Arbeit suchend geführt wird. Eine erneute persönliche Arbeitsuchendmeldung drei Monate vor Ende der befristeten Beschäftigung entfällt dann.

Im Zusammenhang mit der Informationspflicht des Arbeitgebers ist diskutiert worden, ob Arbeitnehmern, deren Arbeitslosengeld wegen verspäteter Meldung beim Arbeitsamt gekürzt wird, Schadenersatzansprüche zustehen, wenn sie nicht über die Verpflichtung zur Meldung beim Arbeitsamt

durch den Arbeitgeber unterrichtet wurden. Das Arbeitsgericht Verden hat in einem ersten Urteil vom 27. November 2003 entschieden, dass eine unterlassene Information über die Meldeverpflichtung keinen Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber begründet (3 Ca 1567/03). Die Nichtinformation über die frühzeitige Meldung beim Arbeitsamt stelle keine vertragliche Pflichtverletzung des Arbeitgebers dar, zumal auch § 2 Abs. 2 SGB III keine Sanktion bei unterlassener Information vorsehe. Zudem verfolge die Norm ausschließlich arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen, welche öffentlich-rechtlicher Natur seien. Deshalb sei die Vorschrift auch nicht als ein Schutzgesetz im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB anzusehen.

Aufgrund der Tatsache, dass zu diesem Themenkreis erst ein erstinstanzliches Urteil existiert, empfiehlt es sich aus Gründen der Rechtssicherheit jedoch weiterhin, die Information über die Meldepflicht in das Beendigungsschreiben aufzunehmen.

Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERzGG)

Im Rahmen des Haushaltsbegleitgesetzes 2004 wurde das BERzGG geändert. Die Änderungen sind zum 1. Januar 2004 in Kraft getreten. Neben einer geringfügigen Ausweitung der Elternzeitberechtigten handelt es sich im Wesentlichen um Klarstellungen bestehender Regelungen.

Der Kreis der Elternzeitberechtigten ist auf Personen ausgeweitet worden, die Kinder in Vollzeitpflege im Sinne von § 33 SGB VIII betreuen. Die Einbeziehung der Pfl-

- ▶ geeltern dient der Gleichstellung mit der im Rahmen des § 15 Abs. 1 BErzGG bereits berücksichtigten Adoptionspflege.

Klargestellt wird nunmehr, dass der Anspruch auf drei Jahre Elternzeit für jeden Elternteil besteht und zudem auch bei einer kurzen Geburtenfolge bzw. Mehrlingsgeburten die Elternzeit stets mit Vollendung des dritten Lebensjahres endet. Die Übertragung von Anteilen der Elternzeit, die nicht in die ersten drei Lebensjahre fallen, bis zur Vollendung des achten Lebensjahres, unterliegt nach wie vor der Zustimmung durch den Arbeitgeber.

Zukünftig kann der Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 15 Abs. 5 BErzGG mit der schriftlichen Mitteilung nach § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 5 BErzGG verbunden werden. Ein Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit muss nunmehr nicht mehr acht, sondern nur noch sechs Wochen vorher angekündigt werden, wenn die Verringerung unmittelbar nach der Geburt des Kindes (für den Vater) bzw. nach Ablauf der Mutterschutzfrist (für die Mutter) beginnen soll. Im übrigen bleibt es bei der Ankündigungsfrist von acht Wochen.

Die Elternzeit kann zukünftig nur noch auf zwei statt wie bisher auf vier Abschnitte pro Elternteil verteilt werden. Dadurch wird die Elternzeit für den Arbeitgeber überschaubarer und besser organisierbar. Klargestellt wird in diesem Zusammenhang, dass die Pflicht des Arbeitnehmers, zu erklären, in welchen Zeiten innerhalb von zwei Jahren er Elternzeit nehmen will, sich auf zwei Zeitjahre ab der Geburt des Kindes bezieht. Zeiten für Mutterschutz oder Erholungsurlaub werden auf diesen Zeitraum angerechnet.

Die Regelungen über die Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber der Erziehungsgeldstelle wurden ersatzlos gestrichen.

Änderung SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

Zum 1. Mai 2004 sind zudem Änderungen im SGB IX in Kraft getreten, teilweise rückwirkend zum 1. Januar 2004.

Hervorzuheben ist zum einen, dass die Beschäftigungspflichtquote auf 5 Prozent festgeschrieben wurde (§ 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Sie tritt rückwirkend zum 1. Januar 2004 in Kraft. Des Weiteren wird im neu eingefügten Absatz 5 des § 89 SGB IX geregelt, dass in den dort genannten Fällen (Einschränkung der Ermessensentscheidung bei Kündigungen) die Zustimmung zur Kündigung als erteilt gilt, sofern das Integrationsamt die Entscheidung nicht innerhalb eines Monats vom Tag des Eingangs des Antrags des Arbeitgebers getroffen hat.

Der Anspruch auf Zusatzurlaub besteht nach der Neuregelung nur anteilig, wenn die Schwerbehinderteneigenschaft im Verlauf des Urlaubsjahres eintritt oder wegfällt (§ 125 Abs. 2 SGB IX). Für jeden vollen Monat der im Beschäftigungsverhältnis vorliegenden Schwerbehinderteneigenschaft hat der Betroffene einen Anspruch auf ein Zwölftel des Zusatzurlaubes, wobei Bruchteile von Urlaubstagen auf volle Urlaubstage aufzurunden sind. Wird die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt, sind für die Übertragbarkeit des Zusatzurlaubes in das nächste Kalenderjahr die dem Arbeitsverhältnis zugrundeliegenden urlaubs-

- ▶ rechtlichen Regelungen anwendbar (§ 125 Abs. 3 SGB IX).

Die Gesetzesneufassung enthält darüber hinaus neue Anrechnungs- und Mehrfachanrechnungsmodalitäten für die Ermittlung der Zahl der Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen (§§ 75 ff. SGB IX), weitere mögliche Regelungsinhalte für Integrationsvereinbarungen (§§ 83 Abs. 2 a, b, 84 Abs. 2 SGB IX) sowie Änderungen bezüglich der Integrationsfachdienste.

Alterseinkünftegesetz

Der Bundesrat hat am 11. Juni 2004 dem Gesetz zur Neuordnung der einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG) zugestimmt. Das Gesetz wird am 1. Januar 2005 in Kraft treten.

Mit dem AltEinkG hat der Gesetzgeber auf das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 6. März 2002 reagiert, in dem die Unvereinbarkeit der unterschiedlichen Besteuerung der Beamtenpensionen und der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit dem Gleichheitssatz des Grundgesetzes festgestellt wurde.

Ein Schwerpunkt des AltEinkG bildet der schrittweise Übergang zur nachgelagerten Besteuerung von Altersbezügen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sowie aus gleichgestellten Alterssicherungsformen. Im Gegenzug werden die Rentenversicherungsbeiträge schrittweise steuerlich freigestellt. Ab dem Jahr 2006 werden Altersvorsorgeaufwendungen beginnend mit 60 Prozent steuerfrei gestellt. Bis zum Jahr 2025 steigt

der steuerfreie Anteil jährlich um 2 Prozent, so dass im Jahr 2025 erstmals 100 Prozent der Altersvorsorgeaufwendungen steuerlich berücksichtigt werden können. Der förderfähige Höchstbetrag beträgt 20.000 Euro im Jahr.

Ab dem Jahr 2005 unterliegen alle gesetzlichen Renten und vergleichbaren Renten zu 50 Prozent der Besteuerung. Dies gilt für alle, die bereits jetzt Rente beziehen (Bestandsrentner) sowie für diejenigen, die erstmalig ab 2005 Rente beziehen (Neurentner). Der sich daraus ergebende steuerfreie Beitrag von 50 Prozent wird umgerechnet in einen festen Euro-Freibetrag für den jeweiligen Rentner. Dieser steuerfreie Euro-Freibetrag gilt für die gesamte Laufzeit des Rentenbezugs. Künftige Rentenerhöhungen unterfallen dadurch der Steuerpflicht.

Der Besteuerungsanteil wird für jeden nach 2005 neu hinzukommenden Rentnerjahrgang, also ab dem Jahr 2006 bis zum Jahr 2020, um jeweils zwei Prozentpunkte angehoben, so dass bei dem Neurentnerjahrgang des Jahres 2020 80 Prozent des Rentenbetrages der Besteuerung unterliegt. Von 2020 bis zum Jahr 2040 steigt der Besteuerungsanteil jährlich nur noch um einen Prozentpunkt, so dass ab dem Jahr 2040 die volle nachgelagerte Besteuerung der Alterseinkünfte erreicht sein wird.

Auch für den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge ist die durchgängig nachgelagerte Besteuerung Ziel des AltEinkG. Dafür werden ab 1. Januar 2005 Beitragsleistungen auf Versorgungszusagen in Form der Direktversicherung in den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG einbezogen (bisher begrenzt auf Versorgungszusagen, die in Form der Pensionskasse oder des Pensionsfonds ▶

▶ durchgeführt wurden) und damit steuerfrei gestellt. Im Gegenzug greift der Steuerbegünstigungstatbestand des § 40 b EStG (Pauschalversteuerung) ab 1. Januar 2005 für Neuverträge nicht mehr. Der bisherige steuerfreie Dotierungsrahmen in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung wird für Neuzusagen ab dem 1. Januar 2005 um einen Festbetrag in Höhe von 1.800 Euro aufgestockt, der jedoch sozialversicherungspflichtig ist.

Durch das AltEinkG kann nunmehr auch der Wert der vom Arbeitnehmer beim alten Arbeitgeber erworbenen unverfallbaren Anwartschaft in einen bezifferbaren Kapitalbetrag umgerechnet und auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Bei Betriebsrentenzusagen, die ab dem 1. Januar 2005 erteilt werden, hat der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. § 4 Abs. 3 BetrAVG) das Recht, einen genau definierten Übertragungswert zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, um dort eine betriebliche Altersvorsorge zu dotieren. Die Übertragung vom alten zum neuen Arbeitgeber erfolgt steuerfrei (§ 3 Nr. 55 EStG).

Weitere Änderungen betreffen die Vorschriften über die Insolvenzsicherung bei der Übertragung von Versorgungsanwartschaften. Eingeschränkt werden zudem die Abfindungsmöglichkeiten für Versorgungsanwartschaften und laufende Rentenleistungen, die ab dem 1. Januar 2005 bezogen werden. Durch den neu eingefügten § 4 a BetrAVG erhält zudem der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen erweiterten Auskunftsanspruch darüber, in welcher Höhe ein

Anspruch auf Altersversorgung besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft bei Arbeitgeberwechsel der Übertragungswert ist.

Bei Kapitallebensversicherungen wird die bisherige Steuerfreiheit des § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG aufgegeben, so dass die Erträge aus Versicherungsverträgen, die ab dem 1. Januar 2005 abgeschlossen werden, in der Leistungsphase steuerpflichtig sind. Ist eine Mindestlaufzeit von zwölf Jahren eingehalten und wird die Versicherungsleistung nach Vollendung des 60. Lebensjahres ausgezahlt, so unterliegen lediglich 50 Prozent der Erträge der Besteuerung.

Für Altersvorsorgeverträge, die ab dem 1. Januar 2006 abgeschlossen werden, sind geschlechtsneutral kalkulierte Tarife (sog. Unisex-Tarife) zwingend als Förder Voraussetzung vorgeschrieben. Bereits geschlossene Verträge können nur dann auf Unisex-Tarife umgestellt werden, wenn beide Vertragsparteien dies freiwillig vereinbaren (Grundsatz der Privatautonomie). Für den Bereich der betrieblichen Altersvorsorge besteht der Zwang zu Unisex-Tarifen nicht.

Weitere Änderungen betreffen den Bereich der Riester-Rente. Das Antragsverfahren wird durch Einführung eines Dauerzulagenantrags vereinfacht. Der Anleger hat zudem die Möglichkeit, zu Beginn der Auszahlungsphase 30 Prozent des angesparten Kapitals zur freien Verwendung zu entnehmen (bisher lediglich 20 Prozent zum Bezugsbeginn). Unabhängig von der Kinderzahl beträgt ab dem Jahr 2005 der zu leistende Sockelbetrag jährlich 60 Euro (§ 86 Abs. 1 S. 4 EStG). Die Anzahl der Zertifizierungskriterien in § 1 Alt-ZertG wurde auf insgesamt fünf verringert. ▶

► Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

Die betriebsbedingte Kündigung durch den Betriebsveräußerer aufgrund eines Erwerberkonzeptes verstößt nicht gegen § 613 a Abs. 4 BGB, wenn ein verbindliches Konzept oder ein Sanierungsplan des Erwerbers vorliegt, dessen Durchführung im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung bereits greifbare Formen angenommen hat und danach bereits feststeht, dass der Arbeitsplatz beim Erwerber entfallen wird. Entgegen der früheren Rechtsprechung ist das BAG nunmehr der Auffassung, dass die Kündigungsmöglichkeit des Veräußerers nicht davon abhängig ist, dass er selbst das Erwerberkonzept bei Fortführung des Betriebes hätte durchführen können.

Inzwischen hat sich auch das BAG ablehnend mit der Frage befasst, ob der Arbeitnehmer bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages ein Widerrufsrecht nach § 312 BGB hat. § 312 BGB erfasse keine im Personalbüro geschlossenen arbeitsrechtlichen Beendigungsvereinbarungen. Es könne dahinstehen, ob der Arbeitnehmer Verbraucher i.S.d. § 13 BGB sei und ein arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag - ohne Abfindung - eine entgeltliche Leistung zum Vertragsgegenstand habe. Denn bereits nach Entstehungsgeschichte, gesetzlicher Systematik sowie Sinn und Zweck des § 312 BGB unterfalle eine derartige Beendigungsvereinbarung nicht dem Anwendungsbereich der Norm. Sie werde nicht in einer für das Rechtsgeschäft atypischen Umgebung abgeschlossen. Dem Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften liege zugrunde, dass sich der

Verbraucher aufgrund des ungewohnten Verhandlungsortes - an der Haustür oder am Arbeitsplatz - in einer überraschenden Situation befinde. Das Personalbüro des Arbeitgebers sei jedoch ein Ort, an dem typischerweise arbeitsrechtliche Fragen vertraglich geregelt werden.

Des Weiteren hat das BAG seine bisherige Rechtsauffassung zur Darlegungs- und Beweislast in einem Zeugnisrechtsstreit teilweise geändert. Danach trägt der Arbeitgeber als Schuldner des Zeugnisanspruchs nicht mehr stets die Darlegungslast für die seiner Beurteilung zugrunde liegenden Tatsachen. Vielmehr sei zu differenzieren: Begehre der Arbeitnehmer eine überdurchschnittliche Bewertung im Sinne von „gut“, müsse er im Zeugnisberichtigungsprozess die entsprechenden Tatsachen vortragen. Sollen lediglich unterdurchschnittliche Leistungen bescheinigt werden, treffe die Darlegungs- und Beweislast weiterhin den Arbeitgeber. § 109 GewO begründe nach Auffassung des Gerichts keinen Anspruch auf ein „gutes“ oder „sehr gutes“ Zeugnis, sondern verpflichte den Arbeitgeber lediglich, ein leistungsgerechtes Zeugnis zu erteilen. Zudem hat das BAG dem Arbeitgeber einen gewissen Beurteilungsspielraum zuerkannt.

Sozialrecht:

Abwicklungsvertrag und Sperrzeit

Das Bundessozialgericht hat Ende 2003 eine wichtige Entscheidung zum Thema Abwicklungsvertrag getroffen. Seit längerem vertritt das BSG die Auffassung, dass der Abschluss eines Aufhebungsvertrages eine Lösung des Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darstelle und des- ►

- ▶ halb eine Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III auslöse.

Das BSG hat nunmehr entschieden, dass auch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung getroffen werden, dann als Lösung des Beschäftigungsverhältnisses im Sinne des § 144 Abs. 1 Nr. 1 SGB III zu verstehen seien, wenn in ihnen ein Aufhebungstatbestand gesetzt werde. Der Abschluss eines Abwicklungsvertrages, in dem der Arbeitnehmer ausdrücklich oder konkludent auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichtet, stelle einen wesentlichen Beitrag des Arbeitnehmers bei der Herbeiführung seiner Beschäftigungslosigkeit dar. Unerheblich sei, ob die Vereinbarung über die Hinnahme der Arbeitgeberkündigung vor oder nach Ausspruch der Kündigung getroffen werde.

Diese Grundsätze zum Eintritt einer Sperrzeit gelten nach einem obiter dictum des BSG nicht, wenn in einer nach Ablauf der Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG) und ohne vorherige Absprachen oder Ankündigungen getroffenen Vereinbarung lediglich Einzelheiten zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geregelt werden, ohne Bezug auf die Kündigung zu nehmen. Eine weitere Ausnahme bestehe, wenn Vereinbarungen ohne vorherige Absprache in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren geschlossen werden.

Ferner trete dann keine Sperrzeit ein, wenn der Arbeitnehmer zur Vermeidung einer wirksamen Kündigung einen Aufhebungsvertrag abschließe. Dies stelle einen „wichtigen Grund“ im Sinne des § 144 Abs. 1 S. 1 SGB III a.E. dar. Die Ausführungen des BSG betreffen jedoch einen Fall, in dem nach

der äußeren Form zwar ein Abwicklungsvertrag geschlossen wurde, der sich bei näherer Betrachtung aber als Aufhebungsvertrag erweist. Neben der Bezugnahme auf die Kündigung hatte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber erklärt, die Kündigung wegen der Abfindung hinzunehmen. Diese Umstände sprechen für den Abschluss eines Aufhebungsvertrages, der nur als Abwicklungsvertrag bezeichnet wurde.

Der Abwicklungsvertrag behält nach diesem Urteil weiterhin seine praktische Bedeutung. Wichtig ist, dass im Abwicklungsvertrag weder Bezug auf die zuvor ausgesprochene Kündigung genommen wird, noch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses unabhängig von der Wirksamkeit der Kündigung vereinbart wird. Ferner sollten Abfindungsvereinbarungen nach Ablauf der Klagefrist für eine Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG) getroffen werden. Eine Ausnahme dürfte auch die in einem Sozialplan vorgesehene Abfindung darstellen. Der Anspruch auf eine Abfindung nach einem Sozialplan besteht ohne ausdrückliche Regelung im Zusammenhang mit einer Kündigung.

Das BSG hat nicht erörtert, ob eine Sperrzeit auch dann eintritt, wenn der Arbeitnehmer eine betriebsbedingte Kündigung hinnimmt, die mit einem Abfindungsangebot gemäß § 1 a KSchG verbunden ist. Der Arbeitnehmer hat hierbei die Wahl, ob er auf die Kündigungsschutzklage wegen der Abfindung verzichtet. Allerdings ist auf Basis des Grundsatzes der Einheit der Rechtsordnung nicht denkbar, dass vom Gesetzgeber zur Klärung der Rechtslage gefördertes Verhalten (Hinnahme der Kündigung gegen Abfindung) gleichzeitig Sanktionen nach sich ▶

- ▶ zieht. Nach den vom BSG aufgestellten Grundsätzen ist der Eintritt einer Sperrzeit bei Hinnahme der Kündigung unter Annahme des Abfindungsangebotes allerdings nicht ganz auszuschließen, weil das KSchG auf das Arbeitsverhältnis abstellt, das BSG hingegen auf das Beschäftigungsverhältnis.

Tarifrecht

Das BAG hat sich mit der Frage der Rechtmäßigkeit eines Streiks um einen Firmentarifvertrag gegen einen verbandsangehörigen Arbeitgeber befasst. Ein Streik sei nicht allein deshalb rechtswidrig, weil gegenüber einem verbandsangehörigen Arbeitgeber der Abschluss eines Firmentarifvertrages erzwungen werden soll. Der einzelne Arbeitgeber sei trotz Verbandsmitgliedschaft weiterhin tariffähig, so dass kein genereller Ausschluss von Arbeitskämpfen zur Erzwungung von Firmentarifverträgen bestehe.

Die grundsätzliche Zulässigkeit eines gegen den einzelnen Arbeitgeber geführten Streiks beruhe auf der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Koalitionsfreiheit. Auch das Gebot der Kampfparität stehe für sich genommen nicht der Zulässigkeit eines solchen Streiks entgegen. Aus § 2 Abs. 1 TVG ergebe sich gerade, dass auch ein einzelner Arbeitgeber tauglicher Partner eines Tarifvertrages sein könne. Etwas anderes gelte allerdings dann, wenn der Streik darauf gerichtet sei, den Arbeitgeber zum Verlassen des Verbandes zu zwingen oder die relative Friedenspflicht verletzt werde, indem Regelungen erzwungen werden sollen, die bereits Gegenstand des laufenden Verbandstarifvertrages sind. So war es im entschiedenen Fall, weswegen der Arbeitgeber in 3. Instanz obsiegte.

Betriebsverfassungsrecht

Im Bereich des Betriebsverfassungsrechtes hat sich das BAG in einem weiteren Urteil mit der Nutzung von Intranet und Internet durch den Betriebsrat beschäftigt. Der Betriebsrat hat in dem zu entscheidenden Fall vom Arbeitgeber den Zugang zum Internet sowie die vorherige Zustimmung zu Veröffentlichungen im Intranet verlangt.

Laut BAG hat der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 2 BetrVG dem Betriebsrat für die laufende Geschäftsführung in erforderlichem Umfang sachliche Mittel sowie Informations- und Kommunikationstechnik zur Verfügung zu stellen. Zu diesen Sachmitteln gehöre nach Ansicht des BAG auch der Zugang zum Internet, mit dessen Hilfe sich der Betriebsrat umfassend und schnell über aktuelle arbeits- und betriebsverfassungsrechtliche Fragen informieren kann. Veröffentlichungen auf einer eigenen Seite im Intranet ermöglichten dem Betriebsrat die umfassende und rechtzeitige Information der gesamten Belegschaft über seine Tätigkeit. Das BAG stellt mit dieser Entscheidung zugleich klar, dass es auch nach der Neufassung des § 40 Abs. 2 BetrVG weiterhin auf die Erforderlichkeit eines sachlichen Mittels gerade auch im Bereich der kostenintensiven Informations- und Kommunikationsmittel ankomme. Allein aufgrund der fortschreitenden Entwicklung der Technik und der Ausstattung des Arbeitgebers ergebe sich für den Betriebsrat kein Anspruch auf entsprechende Mittel der Informations- und Kommunikationstechnik. § 40 Abs. 2 BetrVG bezwecke gerade eine Begrenzung der Kostentragungspflicht auf diejenigen Sachmittel, die zur sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamtes erforderlich seien. ▶

- ▶ Im zu entscheidenden Fall seien jedoch der Arbeitgeberin aufgrund der technischen Ausstattung des Betriebes keine zusätzlichen Kosten durch die Internet- und Intranetnutzung entstanden, so dass aus diesem Grund ein Anspruch des Betriebsrates nach § 40 Abs. 2 BetrVG bejaht wurde. Da jedoch nach Auffassung des BAG die Frage, ob Informations- oder Kommunikationstechnik zur Verfügung gestellt werden müssen, weiterhin einzelfallbezogen unter Berücksichtigung der Besonderheiten in den jeweiligen Betrieben entschieden werden, wird dem Arbeitgeber auch zukünftig ein gewisser Spielraum hinsichtlich der Sachausstattung des Betriebsrates gewährt.

Europarecht

Ein erster Gesetzesentwurf zur Umsetzung der drei europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in das deutsche Arbeits- und Zivilrecht war zunächst für das Frühjahr 2004 vorgesehen. Aufgrund interner Abstimmungsschwierigkeiten zwischen den beteiligten Bundesministerien sowie Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Regierungskoalition verzögerte sich dann die Umsetzung. Nunmehr hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) einen ersten vorläufigen Gesetzesentwurf vorgelegt.

Die drei europäischen Richtlinien untersagen unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft (sog. Antirassismusrichtlinie), der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (sog.

Rahmenrichtlinie) sowie aufgrund des Geschlechts (sog. novellierte Gleichbehandlungsrichtlinie). Die Rahmen- und die novellierte Gleichbehandlungsrichtlinie erstrecken sich nur auf das Arbeitsrecht, die Antirassismusrichtlinie darüber hinaus auf das gesamte Wirtschaftsleben und umfasst damit insbesondere auch das Vertragsrecht. In den Richtlinien finden sich Definitionen zu den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen sowie Benachteiligungsverbote, Vorgaben für die Ausgestaltung der Sanktionen bei Benachteiligungen sowie Anforderungen an die Ausgestaltung des Rechtsschutzes. Weitere Regelungen betreffen den Umfang der Beteiligung der Verbände sowie die Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle als Anlaufpunkt für Diskriminierungsopfer.

Der vorläufige Gesetzesentwurf enthält ein eigenständiges arbeitsrechtliches Antidiskriminierungsgesetz sowie zivilrechtliche Antidiskriminierungsvorschriften, die in das Zweite Buch des BGB (Recht der Schuldverhältnisse) eingegliedert werden sollen. Zudem ist ein Gesetz über eine unabhängige Stelle zum Schutz vor Diskriminierungen vorgesehen. Erfreulicherweise soll die Antidiskriminierungsstelle auf Bundesebene ohne bürokratischen und regionalen Unterbau errichtet werden. Daneben sieht der Gesetzesentwurf die Ernennung eines Beirates vor, in den neben Vertretern gesellschaftlicher Organisationen auch die Tarifpartner berufen werden sollen. Der Beirat erhält die Aufgabe, die unabhängige Stelle bei ihrer Beratungstätigkeit und Öffentlichkeitsarbeit zu unterstützen.

Die Definitionen der einzelnen Diskriminierungsformen sind weitestgehend den ▶

► Richtlinien entnommen. Erfasst werden un-mittelbare und mittelbare Diskriminierungen sowie Belästigungen, insbesondere auch sexueller Natur. Die vorgesehene Definition der Belästigung ist zu weitreichend. Als Belästigungen sollen danach bereits unerwünschte Verhaltensweisen gelten, die eine Verletzung der Würde einer bestimmten Person bezwecken oder bewirken. Durch die Einbeziehung unbewussten Fehlverhaltens besteht die Gefahr unübersehbarer Haftungsrisiken für den Arbeitgeber. Positiv ist, dass sämtliche Rechtfertigungsgründe aus den Richtlinien – insbesondere auch die besonderen Rechtfertigungsgründe für Ungleichbehandlungen wegen des Alters – in den Gesetzestext übernommen werden sollen. Dadurch wird sichergestellt, dass die im deutschen Recht bestehenden zahlreichen Vorschriften mit Altersgrenzen (z.B. § 14 Abs. 3 TzBfG) rechtmäßig bleiben.

Über die Richtlinienvorgaben hinaus regelt der Gesetzesentwurf eine Prozessstand-schaft für Betroffenenverbände. Mit Einverständnis der Betroffenen können danach die Verbände im eigenen Namen klagen. Die Richtlinien hingegen sehen lediglich ein allgemeines Beteiligungsrecht der Verbände vor.

Für den Fall eines Verstoßes gegen ein Benachteiligungsverbot ist als Sanktion ein Entschädigungsanspruch für immaterielle Schäden vorgesehen. Die Festlegung auf einen Mindestschadensbetrag ist begrüßenswerterweise nicht erfolgt. Zudem wurde auf die Einführung eines Kontrahierungszwanges für den Arbeitgeber bei Verstoß gegen ein Benachteiligungsverbot verzichtet. Die Verpflichtung zum Abschluss eines Arbeitsver-

trages mit dem benachteiligten Arbeitnehmer ist dem deutschen Arbeitsrecht fremd. Das Arbeitsverhältnis basiert auf einem Vertrauensverhältnis zwischen den Arbeitsvertragsparteien, ein Zwang zum Abschluss wäre wenig förderlich.

Die Beweislastverteilung ist entsprechend den bestehenden Regelungen in § 611 a Abs. 1 S. 3 BGB geregelt. Der benachteiligte Arbeitnehmer hat zunächst Tatsachen vorzutragen, die eine Diskriminierung vermuten lassen. Erst dann muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er das Gleichbehandlungsgebot nicht verletzt hat.

Ursprünglich war das Inkrafttreten des geplanten Antidiskriminierungsgesetzes zum 1. Januar 2005 geplant. Aufgrund der inhaltlichen Abstimmungsschwierigkeiten scheint dieser Zeitplan jedoch gegenwärtig nur schwer realisierbar.

Neue europäische Verfassung

Die EU-Staats- und Regierungschefs haben sich am 18. Juni 2004 auf eine europäische Verfassung verständigt.

Die Grundrechtscharta ist Bestandteil der neuen Verfassung. Art. 51 und 52 legen jedoch fest, dass die Charta nicht zu einer Ausweitung der europäischen Zuständigkeiten führt. Die Grundrechtscharta betrifft ausschließlich den Geltungsbereich der Union und kann weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben der Union begründen. Die Präambel enthält entgegen erster Bestrebungen keinen direkten Gottesbezug. Verwiesen wird nunmehr allgemein auf das „kulturelle, religiöse und humanistische Erbe Europas...“, aus dem sich die universalen Werte der unverletzlichen und unveräußerlichen ►

- ▶ Rechte des Menschen, der Demokratie, der Gleichheit, der Freiheit und des Rechtsstaates entwickelt haben“. Als soziale Ziele wurden neben der sozialen Gerechtigkeit der soziale Schutz und die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung in der Verfassung verankert. Daneben wird die Wettbewerbsfähigkeit als weiteres wirtschaftliches Ziel genannt.

An der Spitze der EU werden künftig drei Personen stehen: Der Kommissionspräsident, der Außenminister und der Präsident des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs. Das Amt des europäischen Außenministers wird erstmalig geschaffen. Dieser wird vom Europäischen Rat mit qualifizierter Mehrheit in Übereinstimmung mit dem Präsidenten der Kommission ernannt. Er soll mit eigenen Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Außenpolitik und der gemeinsamen Sicherheits- und Verteidigungspolitik beitragen.

Bei der Wahl des Kommissionspräsidenten werden zukünftig die Mehrheitsverhältnisse im Europäischen Parlament stärker berücksichtigt. Nach Vorschlag eines Kommissionspräsidenten durch den Europäischen Rat wird dieser durch das Europäische Parlament gewählt. Die erstmalig nach der Verfassung nominierte EU-Kommission soll aus einem Staatsangehörigen jedes Mitgliedsstaates bestehen. Nach Ablauf der fünfjährigen Amtszeit wird die Zahl der Kommissare auf zwei Drittel der EU-Mitgliedstaaten reduziert mit einer Rotationsregelung, so dass jedes Land nach zwei Amtsperioden für fünf Jahre nicht in Brüssel vertreten sein wird.

Die Rechte des Europäischen Parlamentes werden weiter gestärkt. Neben der

Befugnis zur Wahl des Kommissionspräsidenten wird es bis auf wenige Ausnahmen über die Gesetzgebung und den Haushalt der Union gleichberechtigt mit dem Ministerrat entscheiden. Die Möglichkeiten zur Gesetzgebungsinitiative oder zu Gesetzesänderungen werden ausgeweitet. Das Verfahren zur Mitentscheidung ist zur Grundregel bei der europäischen Gesetzgebung erhoben worden. Die Sitzanzahl wurde auf 750 begrenzt, wobei jeder Mitgliedstaat mindestens 6 Sitze und kein Mitgliedstaat mehr als 96 Sitze haben wird.

Die Stimmengewichtung im Rat wurde geändert. Qualifizierte Mehrheitsentscheidungen werden nunmehr durch die Einführung der doppelten Mehrheit erleichtert. Eine Mehrheitsentscheidung kann künftig dann getroffen werden, wenn 55 Prozent der Mitgliedstaaten und mindestens 15 Mitgliedstaaten zustimmen, die zugleich mindestens 65 Prozent der Gesamtbevölkerung vertreten. Mindestens vier Länder sind nötig, um einen Beschluss zu blockieren. Wenn der Rat im Bereich der Justiz-, Innen-, Außen-, Wirtschafts- und Finanzpolitik nicht auf Vorschlag der EU-Kommission oder des EU-Außenministers entscheidet, ist eine Mehrheitsentscheidung erst dann getroffen, wenn 72 Prozent der Mitgliedstaaten zustimmen, die mindestens 65 Prozent der Bevölkerung vertreten. Wenn jedoch eine Gruppe von Mitgliedstaaten, die mindestens 30 Prozent der Bevölkerung repräsentiert, oder 40 Prozent der Mitgliedstaaten gegen eine Mehrheitsentscheidung eintreten, muss sich der Rat damit befassen.

Die im EG-Vertrag getroffene Aufteilung zwischen Einstimmigkeit und qualifi- ▶

► zierter Mehrheit bei den Ratsbeschlüssen zur Steuerpolitik und zur Sozialpolitik sowie zur Außen- und Sicherheitspolitik wird weitgehend unverändert beibehalten. Abweichend von der Grundregel, dass alle Entscheidungen im Rat grundsätzlich nach qualifizierter Mehrheit entschieden werden, wird für die Themenbereiche soziale Sicherheit und Schutz der Arbeitnehmer, Schutz der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, kollektive Wahrnehmung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und Beschäftigungsbedingungen für Drittstaatsangehörige weiterhin Einstimmigkeit gelten (Art. III-104,3). Dem Ministerrat bleibt es aber unbenommen - mit Ausnahme des Bereichs soziale Sicherheit und Schutz der Arbeitnehmer -, zur qualifizierten Mehrheit überzugehen.

Weiterhin wird der Grundsatz der Subsidiarität gestärkt. Es soll ein Klagerecht der nationalen Parlamente (in föderalen Staaten auch der zweiten Kammern, d.h. in Deutschland für Bundestag und Bundesrat) gegen Vorschläge der Kommission wegen Verletzung des Subsidiaritätsprinzips geben.

In einer nicht bindenden Erklärung zum Stabilitäts- und Wachstumspakt haben sich die Staats- und Regierungschefs darauf geeinigt, dass die „Mitgliedstaaten Perioden der wirtschaftlichen Erholung aktiv dazu nutzen sollen, ihre öffentlichen Finanzen zu konsolidieren und ihre Haushaltspositionen zu ver-

bessern.“ Ziel ist die Bildung von Rücklagen zur Überbrückung wirtschaftlich schwieriger Zeiten. Die Methode der offenen Koordinierung wird in der Verfassung verankert. Zugleich wird aber klargestellt, dass die Koordinierung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik weiterhin im Wesentlichen in der Kompetenz der Mitgliedstaaten verbleibt. Zukünftig entscheidet der Rat auf Vorschlag der EU-Kommission am Anfang des Verfahrens darüber, ob ein übermäßiges Defizit in einem Mitgliedstaat besteht. Der Rat entscheidet anschließend auf Empfehlung der EU-Kommission, welche Schritte der betroffene Mitgliedstaat zur Behebung des übermäßigen Defizits in einem bestimmten Zeitraum ergreifen soll. ►

Zusammenarbeit mit vbo und vbb

Auch im Berichtszeitraum hat der Verband zusammen mit der Vereinigung für Bankbetriebsorganisation (vbo) und der Vereinigung für Bankberufsbildung (vbb) diverse Schulungen durchgeführt. Hierzu gehörten Seminare zum Abbau von Personalkapazitäten, zu aktuellen arbeitsrechtlichen Änderungen, zu Altersteilzeit und Insolvenzsicherung sowie ein zweitägiger Workshop zur Optimierung des Vorgehens bei betriebsbedingten Kündigungen. Zudem nahm der Verband mit Fachbeiträgen an dem jährlich von der vbo organisierten Erfahrungsaustausch für Personalleiter teil.

- ▶ Nach der politischen Einigung muss die EU-Verfassung in allen 25 Mitgliedsländern nach nationalen Regelungen per Parlamentsbeschluss oder Referendum ratifiziert werden. Wenn die Ratifizierung der Verfassung nur in einem Mitgliedstaat scheitert, kann die Verfassung nicht in Kraft treten. In Deutschland ist die europäische Verfassung durch Parlamentsbeschluss zu bestätigen. Für die Ratifizierung sind zwei Jahre vorgesehen.

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes tagte im Berichtszeitraum am 18. Juli 2003, 4. November 2003 und am 10. März 2004.

Der Ausschuss hatte sich insbesondere mit den Gesetzesänderungen zum Kündigungsrecht und zum Altersteilzeitrecht sowie der Verschärfung der Erstattungspflicht bei der Kündigung älterer Arbeitnehmer zu beschäftigen. Aus dem Bereich der Rechtsprechung stand u.a. das Urteil des BAG zur Zulässigkeit des Arbeitskampfes gegen verbandsangehörige Arbeitgeber mit dem Ziel des Abschlusses eines Firmentarifvertrages im Vordergrund. Die Rechtmäßigkeit der letztenes Jahr vom Ausschuss beschlossenen Nichtverwendung von Widerrufsbelehrungen bei Aufhebungsverträgen wurde inzwischen von der höchstrichterlichen Rechtsprechung betätigt.

AUSBILDUNGSSITUATION IN DER GESAMTWIRTSCHAFT

Trotz der schwierigen Ausgangssituation konnte 2003 in der Gesamtwirtschaft am Ende für 98 % der Bewerber ein Ausbildungsplatz gefunden werden. Die ab dem Jahr 2004 vorgesehene gesetzliche Ausbildungsplatzabgabe konnte verhindert werden. Statt dessen wurde ein „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ geschlossen. Das Bankgewerbe wird im Rahmen der tariflich vereinbarten Ausbildungsinitiative ihren Beitrag dazu leisten.

Wie schon im Vorjahr war das Ausbildungsplatzangebot aufgrund der weiter verschlechterten Gesamtsituation auf dem Arbeitsmarkt auch im Jahr 2003 rückläufig. Am 30. September 2003 standen 592.627 Bewerber einem Ausbildungsplatzangebot von 572.452 gegenüber. Auf 100 Bewerber kamen daher nur noch 96,6 Ausbildungsplätze. Die Angebot- und Nachfragerelation sank damit im Vergleich zu den Vorjahren erstmals deutlich ab (2002: 99,1/2001: 100,6).

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben es jedoch aufgrund ihrer groß angelegten Ausbildungsplatzoffensive durch erhebliche Nachvermittlungsbemühungen erreicht, die noch im September bestehende „Lehrstellenlücke“ von ca. 20.000 bis zum Jahresende deutlich auf 7.500 (Oktober: 14.600; November 9.600) zu verringern. Insgesamt konnte durch die Ausbildungsplatzinitiative damit eine positive Bilanz gezogen werden: ca. 98 % der Bewerber waren zum Jahresende mit einem Ausbildungsplatz versorgt. Die Lehrstellenoffensive

machte aber gleichzeitig offenkundig, dass nicht alle gemeldeten Bewerber ein ernsthaftes Interesse an einer Ausbildung hatten. Nicht alle angeschriebenen Bewerber kamen zu den im Rahmen der Offensive angebotenen Nachvermittlungsgesprächen. Bei einem Teil der gemeldeten Bewerber handelte es sich zudem um Personen, die einen bereits bestehenden Ausbildungsplatz aufgegeben hatten.

Die Quote der unversorgten Bewerber lag trotz der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt mit 2 % in einer Größenordnung, die auch in Jahren mit einem Überhang an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen war. Zum Vergleich: auch im Jahr 1992 lag die Quote der nicht versorgten Bewerber bei ca. 2 % - trotz 114.000 unbesetzter Ausbildungsstellen.

Insgesamt war jedoch ein negativer Trend bei der Entwicklung der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse erkennbar. Die Anzahl der am 30. September 2003 abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse ging im Vergleich zum Jahr 2002 bei annähernd ▶

- ▶ gleicher Bewerberzahl um 2,6 % zurück. Mit am stärksten war dabei der Ausbildungsplatzverlust im Öffentlichen Dienst. Dort ging die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr in Westdeutschland um 5,4 %, in Ostdeutschland um 11,3 % zurück.

Ausbildungsplatzabgabe

Trotz der erfolgreichen Ausbildungsplatzoffensive der deutschen Wirtschaft wurde bereits im November 2003 die politische Diskussion um eine Ausbildungsplatzabgabe entfacht. Sie entsprang offenbar der Vorstellung, dass durch staatliche Regulierung der Ausbildungsmarkt entlastet werden kann, ohne dass Lösungsansätze für die Grundprobleme der beruflichen Bildung, die schlechte konjunkturelle Lage, die mangelnde Ausbildungsreife vieler Jugendlicher oder die Ausbildungskosten vorgelegt werden müssten.

Trotz erheblicher Widerstände aus beinahe allen gesellschaftlichen Gruppierungen und sogar aus den Reihen des Kabinetts wurde im Frühjahr der erste Entwurf des so genannten Berufsausbildungssicherungsgesetzes (BerASichG) vorgelegt, der - nach nur geringfügigen Änderungen - am 7. Mai 2004 vom Bundestag verabschiedet wurde. Die Ablehnung selbst aus Kreisen der Koalition wurde besonders deutlich, als der Bundesrat das Gesetz auch mit den Stimmen SPD-regierter Länder in den Vermittlungsausschuss schickte.

Das Gesetz sah eine Ausbildungsplatzabgabe vor, wenn die als unbesetzt gemeldeten Ausbildungsplätze die Zahl der noch als unversorgt gemeldeten Ausbildungsbewerber um weniger als 15 Prozent übersteigt.

Von der Abgabe befreit sein sollten lediglich Arbeitgeber, die weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigen oder deren Ausbildungsquote mindestens 7 % beträgt. Eine Förderung war selbst bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze nur eingeschränkt vorgesehen.

Als Ausbildungsplätze wurden darüber hinaus im Wesentlichen nur Formen der dualen Berufsausbildung anerkannt. Die vielfältigen anderen von der Wirtschaft angebotenen Ausbildungsgänge wurden nicht erfasst. Das Engagement vieler Unternehmen in moderne Formen beruflicher Bildung wurde damit von der Politik vollkommen negiert. Dies führte dazu, dass sogar Bundesministerien die Gefahr einer Fehlsteuerung auf dem Ausbildungsstellenmarkt durch die Schaffung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze rügten, die nicht den Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen.

Insgesamt hätte eine Ausbildungsplatzabgabe Fehlanreize gesetzt und eine Erstarrung des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zur Folge gehabt. Es bleibt dabei, dass jede Form staatlicher Regulierung des Ausbildungsplatzmarktes kontraproduktiv ist. Überdies würden gerade in einer Zeit erheblicher wirtschaftlicher Probleme neue Lohnnebenkosten generiert, die den Faktor Arbeit weiter verteuern.

Die Wirtschaftsverbände haben ihr Angebot, im Rahmen eines Ausbildungspaktes neue Lehrstellen anzuwerben, trotz der im BerASichG realisierten Drohung mit der Einführung der Ausbildungsplatzabgabe aufrecht erhalten und schließlich am 16. Juni 2004 mit der Bundesregierung einen auf drei Jahre befristeten „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ unterzeichnet. ▶

- ▶ Im Gegenzug wurde das BerASichG im Vermittlungsausschuss belassen und damit das Gesetzgebungsverfahren praktisch ausgesetzt.

Kernstück des Paktes ist die Erklärung der Wirtschaft, im Jahresdurchschnitt 30.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben. Gleichzeitig sind flankierende Maßnahmen vorgesehen, um die Vermittlung der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz zu unterstützen. So sollen nunmehr auch vermehrt Eignungstests durchgeführt werden, mit denen die Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen festgestellt werden soll. Gerade auch aufgrund der Erfahrungen aus der Ausbildungsoffensive der Arbeitgeber im letzten Jahr werden Bewerber, die nicht auf Bemühungen der Kammern oder der Bundesagentur reagieren, statistisch nicht mehr als Bewerber erfasst. Der Bund selbst sagte zu, seine Ausbildungsleistung erheblich zu erhöhen.

Ausbildungsquote

Jahr	Relation zum inländischem Stammpersonal
1996	6,9 %
1997	6,8 %
1998	7,1 %
1999	7,1 %
2000	7,3 %
2001	7,2 %
2002	6,8 %
2003	6,2 %

Novellierung des Berufsbildungsgesetzes

Die Diskussion um eine Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) wurde von der Ausbildungsplatzabgabe überlagert.

Mitte 2004 wurde ein erster Entwurf eines Berufsbildungsreformgesetzes vorgelegt, der die grundsätzlichen Strukturen des Berufsbildungssystems nicht antastet. Ziel ist vielmehr, die Ausbildung stärker an die Bedürfnisse Jugendlicher anzupassen. Punktuell sind zwar Flexibilisierungen vorgesehen, diese reichen jedoch nicht aus, um die Ausbildung in der Praxis stärker betriebsbezogen durchführen zu können.

Nachwuchskräfte 2003 /2004 im privaten Bankgewerbe

Von der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation auf dem Ausbildungsmarkt war das private Bankgewerbe nicht ausgenommen. Die Ausbildungsquote sank von 6,8 % im Jahr 2002 auf 6,2 % im Jahr 2003.

Den größten Anteil an den Ausbildungsplätzen stellt mit 92,5 % weiterhin der Bankkaufmann (leicht angestiegen gegenüber dem Jahr 2002: 89,5 %). Immer noch überwiegen die Abiturienten, wenngleich ihr Anteil an den Auszubildenden wie schon in den Vorjahren rückläufig ist. Im Jahr 2003 betrug er noch 60,6 % (2002: 63 %).

Wie schon im Vorjahr sind 28 % der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse ▶

▶ nicht angetreten worden. Gerade angesichts der schwierigen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist es unverständlich, dass eine so große Zahl von Auszubildenden trotz abgeschlossenen Ausbildungsvertrages ihren Ausbildungsplatz nicht antreten. Nur aufgrund der großen Bemühungen der einzelnen Institute konnten noch nach Beginn des Ausbildungsjahres fast 600 Stellen nachbesetzt werden. Verblieben ist jedoch ein Anteil von 7 % der Gesamtausbildungsplätze, die bis zum 31. Dezember nicht mehr besetzt werden konnten. Dadurch wird im Übrigen auch die Widersinnigkeit einer Ausbildungsplatzabgabe besonders deutlich, die nur abgeschlossene und angetretene Ausbildungsverhältnisse gelten lassen wollte – auch wenn das Unternehmen alles in seiner Möglichkeit stehende getan hatte, Ausbildungsplätze in ausreichender Anzahl bereit zu stellen.

Die Bedeutung des Fachkräftenachwuchses im Bankgewerbe wird durch die Ausbildungsinitiative in der diesjährigen Tarifrunde dokumentiert. Trotz des weiterhin schwierigen wirtschaftlichen Umfeldes und sinkender Gesamtbeschäftigtenzahlen haben sich die Arbeitgeber im privaten Bankgewerbe bereit erklärt, das Ausbildungsplatzangebot in den Jahren 2004 und 2005 um insgesamt 3 % gegenüber der Anzahl der im Jahr 2003 eingestellten Auszubildenden zu erhöhen. Damit leistet das private Bankgewerbe einen Teil zum Gelingen des Ausbildungspaktes der deutschen Wirtschaft. Den Anforderungen einer an den Bedürfnis-

sen von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden orientierten beruflichen Ausbildung geschuldet, umfasst der Begriff der Berufsausbildung dabei nicht nur die klassische duale Ausbildung – im Bereich der privaten Banken repräsentiert durch den Bankkaufmann, den Fachinformatiker, den Bürokaufmann und den Kaufmann für Bürokommunikation –, sondern auch weitere Formen der Ausbildung, wie insbesondere die Studiengänge an Berufs- und Wirtschaftsakademien.

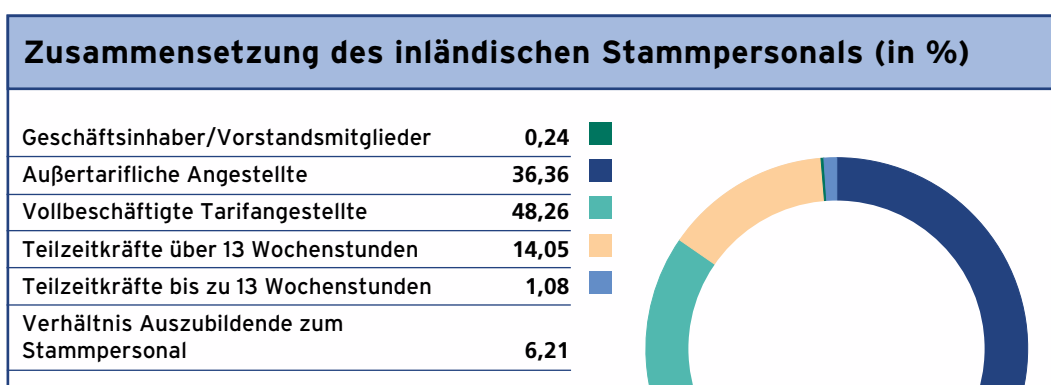
Berufsbildungsausschuss

Der Berufsbildungsausschuss hat am 5. April 2004 in Frankfurt/Main getagt. Es bestand Einvernehmen darüber, dass im Bankgewerbe weiterhin eine qualifizierte flexible Ausbildung notwendig ist, die den Anforderungen aus den unterschiedlichen Zielrichtungen der ausbildenden Banken Rechnung trägt. Der Ausschuss hat einhellig die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe abgelehnt. Insbesondere würde durch eine solche Abgabe das vielfältige Ausbildungsengagement der einzelnen Institute, das über den starren und engen Berufsbildungsbegriff im BerASichG hinausgeht, nicht berücksichtigt. Gleichzeitig wurde auch auf die Gefahr von Fehlentwicklungen auf dem Gesamtausbildungsmarkt hingewiesen. Der Ausschuss hat ebenfalls über eine Novellierung des BBiG diskutiert.

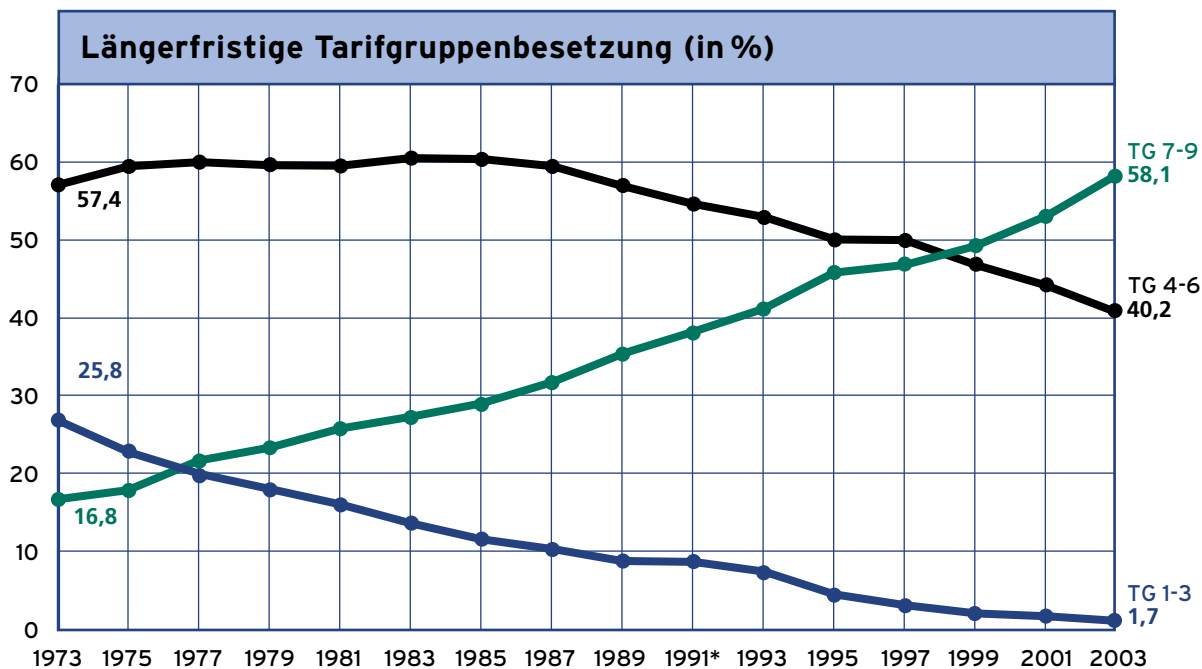
BESCHÄFTIGTE

Zusammensetzung der Beschäftigten (in %)			
	männlich	weiblich	zusammen
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,18	0,01	0,19
Außertarifliche Angestellte	21,73	6,37	28,10
Tarifangestellte			
<i>Vollbeschäftigte</i>	15,76	21,53	37,29
<i>Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 13 Wochenstunden</i>	1,01	9,84	10,85
Arbeitnehmer mit bis zu 13 Wochenstunden	0,10	0,73	0,83
Stammpersonal Inland	38,79	38,46	77,25
Auszubildende	1,95	2,84	4,79
Nicht vollbeschäftigtes Reinigungspersonal	0,01	0,16	0,17
Aushilfskräfte	0,19	0,25	0,44
Volontäre und Praktikanten	0,32	0,21	0,53
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkrankte, Wehrdienst, Zivildienst	0,34	5,91	6,25
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	6,61	3,95	10,56
insgesamt	48,21	51,79	100,00

Die Gesamtzahl der am 31. Dezember 2003 bei den Mitgliedsinstitutionen des Arbeitgeberverbandes Beschäftigten betrug 179.716

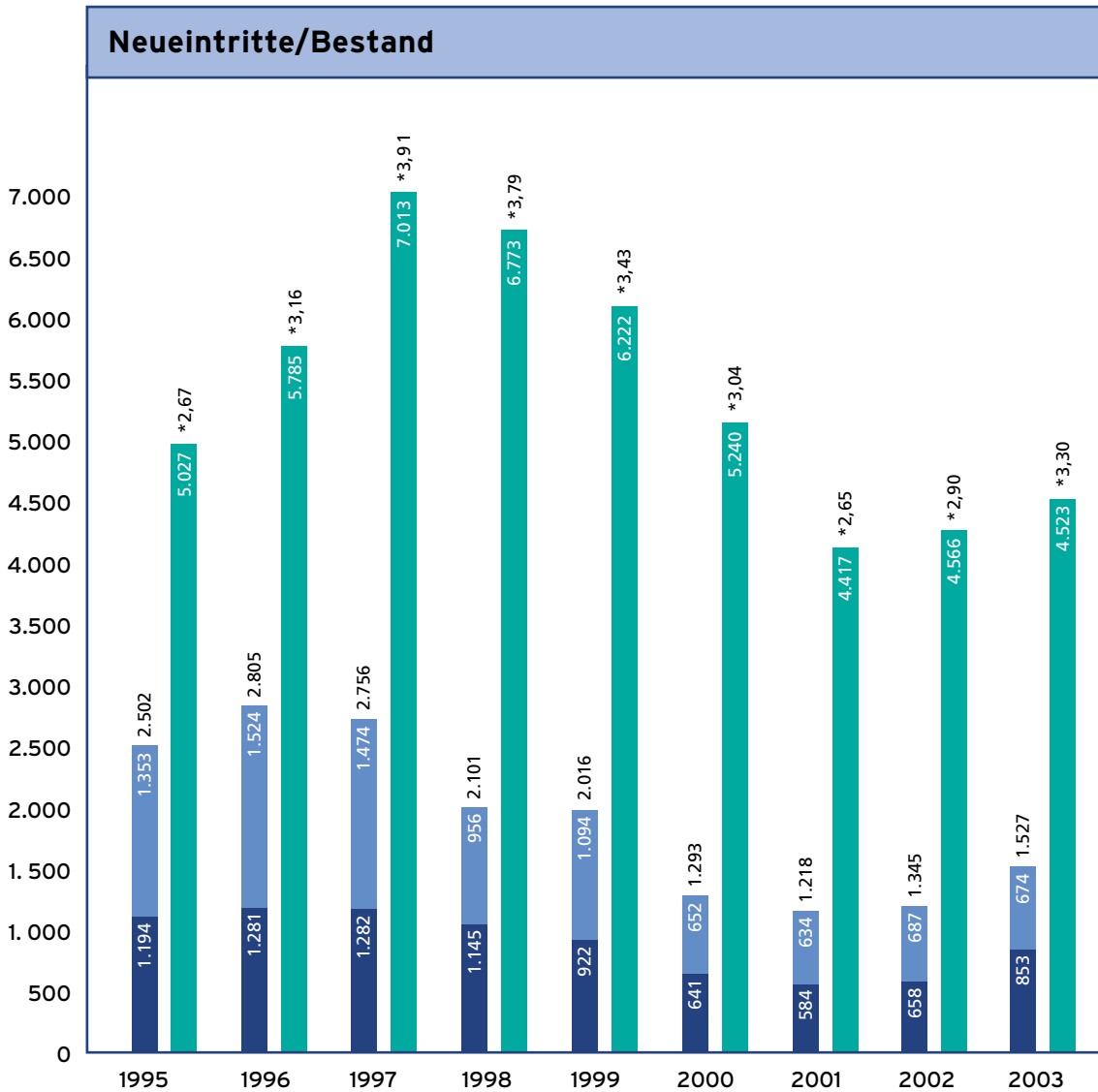


Besetzung der Tarifgruppen (in %)									
Berufsjahre	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1. -2.	-	-	0,04	0,20	0,56				
3. -4.	0,01	0,03	0,04	0,41	1,59	1,34			
5. -6.	0,01	0,02	0,04	0,34	1,46	2,22	2,15		
7. -8.	0,05	0,28	0,06	0,21	0,79	1,77	2,03	0,82	
9.			1,13	0,13	0,30	0,72	1,03	1,13	1,13
10.				3,42	0,36	0,83	1,06	0,81	0,64
11.					8,18	15,39	17,24	15,39	14,61
zusammen	0,07	0,33	1,32	4,71	13,25	22,27	23,52	18,15	16,38



* einschl. Neue Bundesländer

VORRUHESTAND

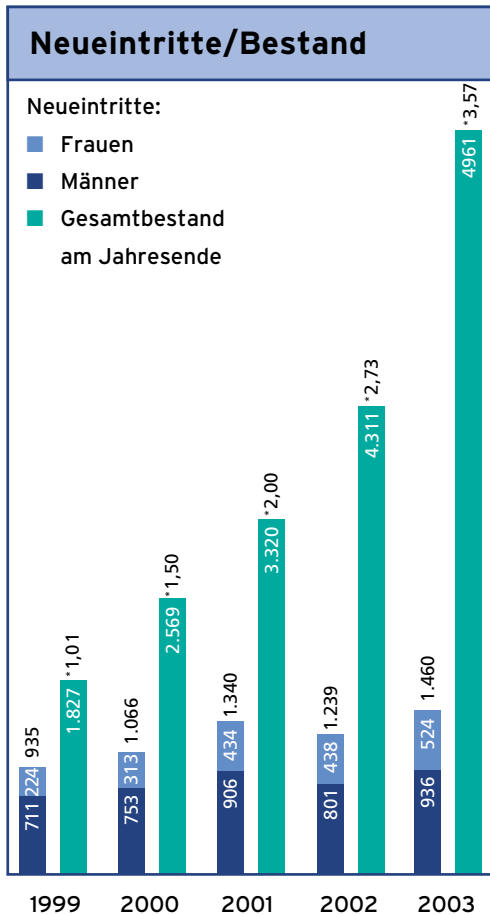


Neueintritte:

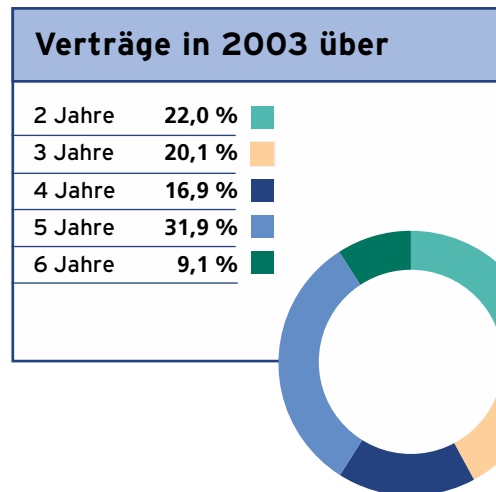
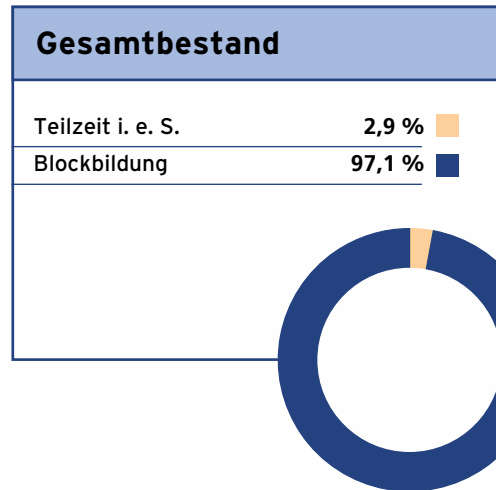
- Frauen
- Männer
- Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals



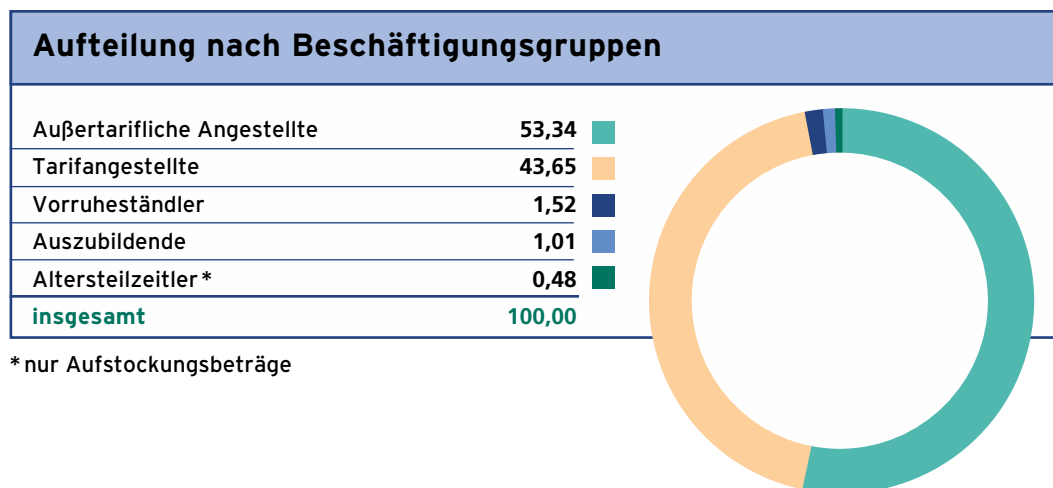
Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in%)*

Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	insgesamt	insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	3,13	2,61	2,79	1,97
Kündigung durch den Arbeitgeber	1,09	1,13	1,12	0,86
Einverständliche Auflösung	5,03	6,92	6,28	3,33
Volle Erwerbsminderung	0,03	0,06	0,05	0,02
Vorruhestand	1,32	1,02	1,12	1,02
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	0,72	0,36	0,48	0,30
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,43	0,21	0,29	0,42
Tod	0,09	0,04	0,06	0,07
insgesamt	11,84	12,37	12,19	7,99

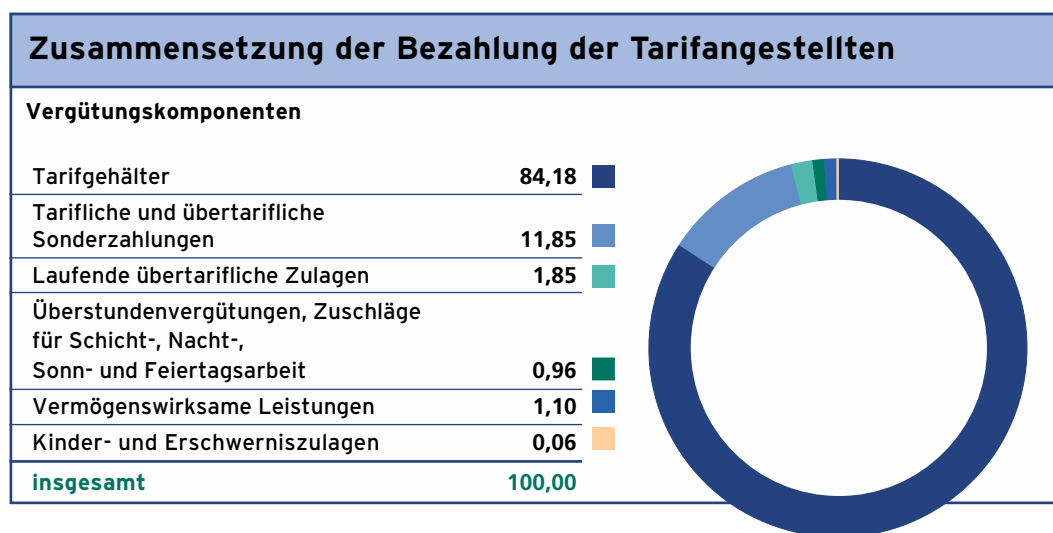
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2003 wie folgt:



* nur Aufstockungsbeträge



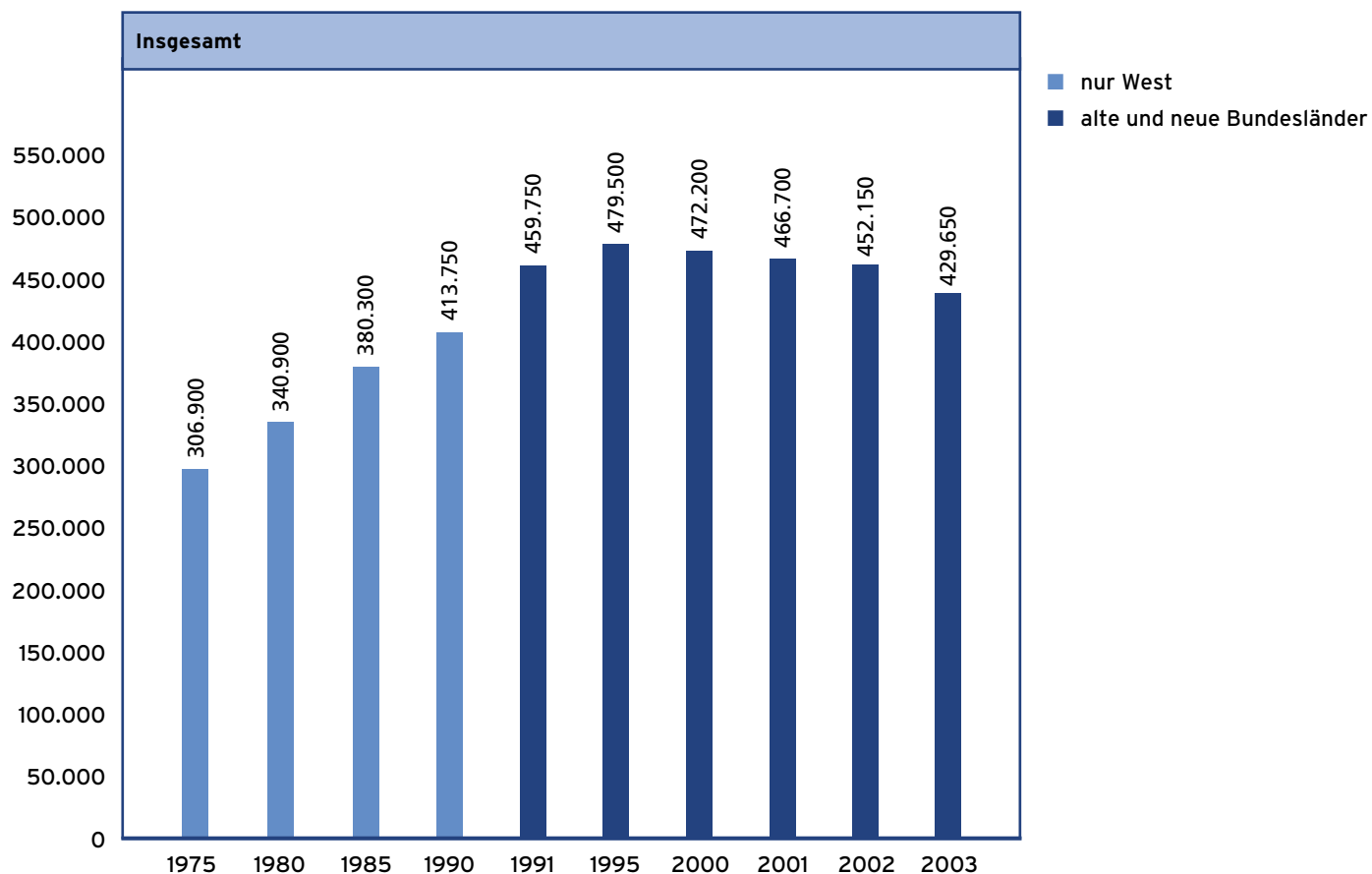
Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

Laufende übertarifliche Zulagen	2,20
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	14,07
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	1,14
Vermögenswirksame Leistungen	1,36
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,07

VON DEN BANKEN-TARIFVERTRÄGEN ERFASSTE ARBEITNEHMER

	privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentliche Banken	Volks- und Raiffeisenbanken	Spezial- banken	Sparda- banken
1975	157.600	41.500	99.100	7.550	1.150
1980	167.750	44.950	118.350	8.400	1.450
1985	175.400	51.300	144.400	7.050	2.150
1990	198.500	58.350	150.800	3.100	3.000
1991*	226.800	59.400	166.800	3.100	3.650
1995	227.050	64.600	180.850	2.000	5.000
1996	222.100	66.100	179.050	1.600	5.200
1997	221.400	67.900	176.650	1.550	5.450
1998	223.900	69.100	173.850	1.150	5.650
1999	226.000	72.650	172.350	1.150	5.950
2000	220.850	73.500	170.550	1.150	6.150
2001	215.300	75.550	168.550	1.150	6.150
2002	203.350	75.550	165.900	1.100	6.250
2003	179.700	77.100	163.800	2.900	6.150

* einschl. Neue Bundesländer



MITGLIEDSINSTITUTE

**DEM ARBEITGEBERVERBAND GEHÖRTEN AM 1. SEPTEMBER 2004
118 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

Aareal Bank AG, Wiesbaden
ABC International Bank plc,
Zweigniederlassung, Frankfurt/Main
ABC Privatkundenbank GmbH, Berlin
ABN Amro Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main
American Express Bank GmbH,
Frankfurt/Main
Axa Bank AG, Köln
Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart
Bank Companie Nord AG, Kiel
Bankgesellschaft Berlin AG, Berlin
Bankhaus Bauer AG, Stuttgart
Bankhaus Gebr. Martin AG, Göppingen
Bankhaus Neelmeyer AG, Bremen
Bankverein Werther AG, Werther
Citibank Privatkunden AG&Co. KGaA,
Düsseldorf
CreditPlus Bank AG, Stuttgart
Delbrück Bethman Maffei AG,
Frankfurt/Main
Delmora Bank GmbH, Hof
Deutsche Bank Privat- und
Geschäftskunden AG, Frankfurt/Main
Diskont und Kredit AG, Düsseldorf
Conrad Hinrich Donner Bank AG, Hamburg
Dresdner Bank Lateinamerika AG, Hamburg
Europäisch-Iranische Handelsbank AG,
Hamburg
european transaction bank AG,
Frankfurt/Main
Frankfurter Bankgesellschaft AG,
Frankfurt/Main
GE Money Bank GmbH, Hannover

MITGLIEDSINSTITUTE

Hoerner Bank AG, Heilbronn
 HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA,
 Düsseldorf
 ING Belgien AG, Köln
 ING BHF-Bank AG, Frankfurt/M, Berlin
 KBC Bank Deutschland AG, Bremen
 LHB Internationale Handelsbank AG,
 Frankfurt/Main
 Mizuho Corporate Bank (Germany) AG,
 Frankfurt/Main
 MKB Mittelrheinische Bank GmbH, Koblenz
 National-Bank AG, Essen
 Oberbank AG Linz, Zweigniederlassung
 Bayern, München
 Oldenburgische Landesbank AG, Oldenburg
 Ost-West Handelsbank AG, Frankfurt/Main
 Rabobank International Frankfurt Branch,
 Frankfurt/Main
 RCI Banque S.A., NL Deutschland, Neuss
 Salzburg München Bank AG, München
 SchmidtBank GmbH, Hof
 SEB AG, Frankfurt/Main
 Société Générale S.A., Frankfurt/Main
 Sydbank A/S, Flensburg
 Toyota Kreditbank GmbH, Köln
 UBS Investment Bank AG, Frankfurt/Main
 UBS Wealth Management Bank 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
 BNP Paribas, Frankfurt/Main
 Bankhaus Ellwanger & Geiger, Stuttgart
 Bankhaus Max Flessa KG, Schweinfurt
 Fortis Bank NL Deutschland, Köln
 W. Fortmann & Söhne, Oldenburg
 Fürst Fugger Privatbank KG, Augsburg
 Fürstlich Castell'sche Bank, Credit-Casse
 KGaA, Würzburg
 Anton Hafner OHG, Augsburg
 Bankhaus Hallbaum AG & Co. KG, Hannover
 Hanseatic Bank GmbH&Co. KG, Hamburg
 Hauck&Aufhäuser Privatbankiers KGaA,
 Frankfurt/Main
 Hesse Newman&Co. AG, Hamburg
 von der Heydt-Kersten & Söhne,
 Wuppertal-Elberfeld
 Bankhaus Lampe KG, Düsseldorf
 Bankhaus Löbbecke GmbH & Co. KG, Berlin
 Marcard, Stein GmbH & Co. KG, Hamburg
 Merck, Finck&Co. Privatbankiers, München
 Merkur-Bank KGaA, München
 B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA,
 Frankfurt/Main
 Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA, Köln
 Reuschel & Co., München
 Bankhaus C. L. Seeliger, Wolfenbüttel
 Bankhaus Ludwig Sperrer KG, Freising
 Von Essen KG Bankgesellschaft, Essen
 M. M. Warburg & CO. KGaA, Hamburg
 Weberbank Privatbankiers KGaA, Berlin
 Bankhaus Wölbern & Co., Hamburg

PRIVATE HYPOTHEKEN- UND SCHIFFSBANKEN

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

KREDITINSTITUTE MIT SONDERAUFGABEN

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

BAUSPARKASSEN

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

SONSTIGE

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

MITGLIEDSINSTITUTE

GASTMITGLIEDER

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

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

VORSTAND

Dieter Rampl

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

Dr. Karl-Heinz Franke

Mitinhhaber des
Bankhauses Lampe KG
[stellv. Vorsitzender]

Dietmar Schmid

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

Peter Gatti

Mitinhhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA

Dr. Tessen von Heydebreck

Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Andreas de Maizière

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Wulf Meier

Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Dirk Wilhelm Schuh

stellv. Vorstandsvorsitzender
der Eurohypo AG

Hans-Jörg Vetter

Vorstandsvorsitzender der
Bankgesellschaft Berlin AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

TARIFAUSSCHUSS

Heinz Laber

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Sibylle von Brunn

Leiterin Personal
M.M. Warburg & Co. KGaA

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Holger Kallewegge

Leiter Personal
Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA

Klaus-Dieter Künstler

Leiter Personalservice und
Grundsatzfragen
ING BHF-Bank AG

Dr. Günter Pfennig

Personalleiter
HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Michael Stein

Deutsche Bank AG

Gerd Zinßius

Direktor der Dresdner Bank AG

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Ferdinand Frhr. von Liliencron

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

Gabriele Buchs

Deutsche Bank AG

Jürgen Hauser

Personalleiter des Bankhauses
Joh. Berenberg, Gossler&Co.

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Wolfgang Kaiser

Personalleiter Backoffices
der Citibank Privatkunden
AG & Co. KGaA

Stefan Kemler

Personalleiter des Bankhauses
Lampe KG

Dr. Peter Kontner

Direktor der Baden-
Württembergischen Bank AG

Rainer Niersberger

Leiter Personalgrundsatzfragen
der Wüstenrot Bausparkasse AG

Karl-Ludwig v. Nordheim

Direktor der SEB AG

Konrad Remmele

Syndikus der Dresdner Bank AG

Franz-Wilhelm Sturm

Justitiar der Commerzbank AG

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
ING BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Susanne Bitzer

Deutsche Bank AG

Marion Bögl

Hypo 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

Andreas Woy

Direktor der Commerzbank AG

KURATORIUM DER BANKAKADEMIE

Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

Stefan Egnolff

Dresdner Bank AG

Oliver Maassen

Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Michael Nossek

ING BHF-BANK AG

Dr. Günter Pfennig

HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA

Wolfgang Rautenberg

Deutsche Bank AG

Gerhard Zimmer

Commerzbank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer
Gerd Benrath

Geschäftsführer
Dr. Heinz-Dieter Sauer

Chefjustitiar
Dr. Jens T. Thau

Leiter Arbeitsmarkt-
und Bildungspolitik
Ulf Grimmke

Referentin
Sylke Eichstädt

GESCHÄFTSSTELLE

10178 Berlin
Burgstraße 28
Telefon: (030) 5 90 01 12 70
Telefax: (030) 5 90 01 12 79
E-Mail: service@agvbanken.de

VERTRETUNG DES VERBANDES IN DER BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

Präsidium

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

Vorstand

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

Andreas de Maizière
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
[stellv. Mitglied]

Haushaltsausschuss

Andreas de Maizière
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dr. Horst Müller
ehem. Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Arbeitsrechtsausschuss

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Praxis der arbeitsrechtlichen Firmenberatung

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datenschutz und Arbeitsrecht

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Gesprächskreis Arbeitsrecht

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Datensichtgeräte

Hans H. Bauer
Deutsche Bank AG

Arbeitskreis SGB III-Reform

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Berufsbildung

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Bildungspolitik
und Bildungsarbeit**

Adalbert Fleck
Direktor der Dresdner Bank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Altersversorgung**

Walter Torka
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss Betriebliche
Personalpolitik**

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit**

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für Sozialpolitik
in der Europäischen Union**

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

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

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

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

**Institut der deutschen
Wirtschaft: Vorstand**

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

ÄMTER IN DER SOZIALEN SELBSTVERWALTUNG AUF BUNDESEBENE SOWIE AM BUNDESARBEITSGERICHT

BUNDESVERSICHERUNGSANSTALT FÜR ANGESTELLTE

Vorstand

Peter Wolf-Köppen

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglied]

Vertreterversammlung

Dr. Holger Hatje

Direktor der Dresdner Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Dr. Klaus Dutti

Ernst Maul

[stellv. Mitglieder]

BUNDESARBEITSGERICHT

Ehrenamtlicher Richter im IX. Senat

Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell

[Vorsitzender]

Vertreterversammlung

Dr. Klaus Dutti

Hans-Jürgen Hartmann

Thomas Steidle

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglieder]

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband
[stellv. Mitglied]

Fachausschuss Verwaltung

Hans H. Bauer

Deutsche Bank AG
[ordentl. Mitglied]

GEWERKSCHAFTEN IM PRIVATEN BANKGEWERBE

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)

BUNDESVORSTAND

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

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND BANKEN

Bundesfachgruppenleiter:

Uwe Spitzbarth
ver.di-Bundesverwaltung

Präsidium:

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

Ordentliche Mitglieder:

Gabi Bleif
Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg
Andrea Eckl
Volksbank eG, Magdeburg
Martina Fischer
Volksbank eG, Speyer
Uwe Freund
Dresdner Bank AG, Frankfurt/M
Reinhard Gleiss
Norddeutsche Landesbank, Hannover
Alfred Goecke
Volksbank eG, Bochum
Veronika Guirola
Deutsche Bank PGK AG, Erfurt
Angelika Kierstein
Comdirectbank AG, Quickborn
Marlene Koch
HypoVereinsbank AG, Leipzig
Peter König
HypoVereinsbank AG, München
Inge Christa Mingo
Volksbank eG, Gelsenkirchen
Brigitte Siebert
EuroHypo AG, Frankfurt /M
Marcus Tegtbauer
Dresdner Bank AG, Dortmund
Ursula Titze
HypoVereinsbank AG, Augsburg
Andrea Widzinski*
Volksbank eG, Ludwigburg
Bärbel Wulff
LandesBank Berlin, Berlin

*auch Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FiDi

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

Allbank AG,
Hannover

Klaus Bachmann

Raiffeisen-Volksbank Erlangen-
Höchststadt eG, Erlangen

Brigitte Bablich-Zimniok

SEB Bank AG,
Bochum

Klaus Beck

Raiffeisenbank eG,
Hürth

Olaf Behm

HSH Nordbank AG,
Hamburg

Rüdiger Beins

DZ Bank AG,
Hannover

Ernst Blase

Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Ingrid Blessing

Deutsche Bank PGK AG,
Heilbronn

Harald Boelmann

Sydbank A/S,
Flensburg

Renate Bremer

Dresdner Bank AG,
Düsseldorf

Silke Brendel

Sparkasse,
Saarbrücken

Sigurd Bretthauer

Commerzbank AG,
Hannover

Jürgen Clausen

Wüstenrot Bausparkasse AG,
Leonberg

Heinz Düringer

Landesbank Hessen-Thüringen,
Frankfurt/M

Michael Dutschke

LandesBank Berlin,
Berlin

Petra Eberle

Dresdner Bank AG,
Bochum

Andrea Eckl

Volksbank eG,
Magdeburg

Claudia Eggert-Lehmann

Dresdner Bank AG,
Dortmund

Markus Freyaldenhofen

Commerzbank AG,
Düsseldorf

Alfred Goecke

Volksbank eG,
Bochum

Karin Gronau

Hamburger Sparkasse,
Hamburg

Veronika Guirola

Deutsche Bank PGK AG,
Erfurt

Christine Guntentaler

Dresdner Bank AG,
München

Eberhard Häge

Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart

Siegfried Hägele

Bausparkasse Schwäbisch Hall
Kreditwerk, Schwäbisch Hall

Hans-Ulrich Halmel

Volks- u. Raiffeisenbank eG,
Dillenburg

Sabine Heins

Volksbank - Raiffeisenbank im Kreis
Rendsburg eG, Osterrönfeld

Lothar Hemmen

Berliner Volksbank eG,
Berlin

Bärbel Henrich-Bender

Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden

Heinz Hittler

Deutsche Bank PGK AG,
Düsseldorf

Kerstin Issa-Touré

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Erika Jagusch

Deutsche Apotheker- und
Ärztebank eG, Hannover

Doris Kennedy

Volksbank eG,
Frankfurt /M

Angelika Kierstein

Comdirectbank AG,
Quickborn

Marlene Koch

HypoVereinsbank AG,
Leipzig

Peter König

HypoVereinsbank AG,
München

Simone Kupfermann

Commerzbank AG,
Berlin

Martina Laufmann

Dresdner Bank AG,
Stuttgart

Anja Lellau

Dresdner Bank AG,
Hamburg

Veronika Linnemann

Volksbank eG,
Münster

Klaus Mayer

HypoVereinsbank AG,
Würzburg

Inge Mingo

Volksbank eG,
Gelsenkirchen

Bärbel Ohlwein

Landeskreditkasse,
Kassel

Jürgen Ohmann

Volksbank Gronau-Ahaus eG,
Gronau

Gabriele Platscher

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Claudia Pienkny

Bankgesellschaft Berlin,
Berlin

Renate Raschka

Deutsche Bank PGK AG,
Oberhausen

Nicole Reiß

SchmidtBank GmbH,
Bayreuth

Leonhard Regneri

Frankfurter Sparkasse,
Frankfurt/M

Jörn Riesler

Deutsche Bank AG,
Hamburg

Sabine Sahmel

Deutsche Bank PGK AG,
Magdeburg

Rita Schäfer

Sparkasse,
Saarbrücken

Franz Scheidel

Dresdner Bank AG,
Frankfurt/M

Monika Schlimm

Badische Beamtenbank eG,
Karlsruhe

Markus Schmidt

Landesbank Rheinland-Pfalz,
Mainz

Detlef Schulz

BHW Bausparkasse AG,
Hamel

Renate Schuster

Dresdner Bank AG,
Nürnberg

Franz Selmair

Raiffeisenbank Ingolstadt-
Pfaffenhofen, Schweitenkirchen

Gabriele Seum

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Horst Skapczayk

Nord LB,
Braunschweig

Vera Siebert

Volksbank eG,
Hannover

Horst Stender

Volksbank eG,
Speyer

Marcus Tegtbauer

Dresdner Bank AG,
Dortmund

Rene Teuber

Volksbank eG,
Münster

Ilse Thonagel

Nord LB,
Schwerin

Ursula Titze

HypoVereinsbank AG,
Augsburg

Hedwig Töpfer

Volksbank Eichsfeld-Nordheim eG,
Duderstadt

Claudia Trinkaus

Commerzbank AG,
Mannheim

Heiner Vahlenstein

KBC-Bank Deutschland AG,
Bremen

Brigitte Vorhagen

e.t.b. AG,
Frankfurt/M

Klaus Welsch

Commerzbank AG,
Saarbrücken

Andrea Widzinski

Volksbank eG,
Ludwigsburg

Bärbel Wulff

LandesBank Berlin,
Berlin

Brigitte Zimmerling-Schuber

Baden-Württembergische Bank AG,
Stuttgart

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

Deutsche Bank AG,
Köln

- Vorsitzender -

Karin Ruck

Deutsche Bank AG,
Frankfurt/M.

- stellv. Vorsitzende -

Heinz Buff

Berliner Volksbank eG,
Berlin

- stellv. Vorsitzender -

Waltraud Braune

Bank 1 Saar,
Saarbrücken

Alfred Kraus

Bayerische Landesbank,
München

Hartwig Scheper

Vereins- und Westbank AG,
Hannover

Sigrid Betzen

Düsseldorf

Thomas Albrecht

Volksbank Osterburg-Lüchow-
Dannenberg eG

Heinz-Norbert Benterbusch

Volksbank Waltrop eG

Helmut Beckmann

Commerzbank AG, Hannover

Erwin Bielmeier

München

Waltraud Braune

Bank 1 Saar, Saarbrücken

Friedhelm Burski

Raiffeisenbank Brenztal eG

Werner Haselmann

HypoVereinsbank AG, Bamberg

Norbert Heinrich

Citibank Privatkunden AG, Hamburg

Norbert Hinke

Dt. Apotheker- und Ärztebank,
Düsseldorf

Stephan Hofmeister

HypoVereinsbank AG, München

Petra Jobs

Deutsche Bank PGK AG, Rostock

Fritz Koch

HypoVereinsbank AG, München

Alfred Kraus

Bayerische Landesbank, München

Christine Krauß

Commerzbank AG, Zwickau

Udo Machon

DB Payments AG, Düsseldorf

Hartwig Scheper

Vereins- und Westbank AG,
Hannover

Stephan Szukalski

Postbank AG, Frankfurt/M.

Marie-Luise Teuwen

Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg

Sigrid Betzen

Düsseldorf

VERBANDSRAT**Ulrich Kaufmann**

Deutsche Bank AG, Düsseldorf
- Vorsitzender -

Heinz-Werner Busch

Commerzbank AG, Duisburg

- stellv. Vorsitzender -

Erwin Bielmeier

München

Christine Krauß

Commerzbank AG, Zwickau

Bernd Neuser

Deutsche Hypothekbank,
Hannover

Gunther Prunner

Sparkasse Altötting-Burghausen

Thomas Albrecht

Volksbank Osterburg-Lüchow-
Dannenberg eG

Helmut Beckmann

Commerzbank AG, Hannover

Christa Bauer

Deutsche Bank PGK AG, Nürnberg

Werner Haselmann

HypoVereinsbank AG, Bamberg

Norbert Heinrich

Citibank Privatkunden AG, Hamburg

Petra Jobs,

Deutsche Bank PGK AG, Rostock

Peter Landenberger

Bayerische Landesbank, München

Udo Machon

DB Payments AG, Düsseldorf

Stephan Szukalski

Postbank AG, Frankfurt/M.

Marie-Luise Teuwen

Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg

Ines Wittig

Volksbank Osterburg Lüchow-
Dannenberg eG

**MITGLIEDER DER TARIF-
KOMMISSION****Hans-Peter Kreuser**

HypoVereinsbank AG, München

- Vorsitzender -

Karin Ruck

Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.

- stellv. Vorsitzende -

Heinz Buff

Berliner Volksbank eG, Berlin

- stellv. Vorsitzender -

DHV - DEUTSCHER HANDELS- UND INDUSTRIEANGESTELLTEN-VERBAND IM CGB

HAUPTVORSTAND

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

BUNDESFACHGRUPPE BANKEN

Claus-Jürgen Baerbaum,
Vorsitzender

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE

Peter Schellenberg
Dresdner Bank AG, Vorsitzender

Peter Brauchle
Volksbank Wangen
Ute Brömmelhaus
Volksbank Selm-Bork
Klaus Dold
Volksbank Waldkirch
Carlo Frehse
Iduna Bausparkasse, Hamburg
Michael Freitag
DB-Payments AG
Roland Herbstritt
Volksbank Emmendingen-Kaiserstuhl
Robert Hertrich
BHW-Bausparkasse
Reiner Hess
Bad Godesberger Kreditbank
Klaus Poggenpohl
Volksbank Gütersloh
Hens-Peter Ponath
Bausparkasse GdF Wüstenrot
Katja Raithele-Egelkraut
SchmidtBank GmbH
Wolf-Dieter Schwabe
Raiffeisenbank Selbitz
Werner Spörer
Raiffeisenbank,
Kemnather Land/Steinwald
Martin Stephan
Volksbank Singen-Engen

HERAUSGEBER

**Arbeitgeberverband des
privaten Bankgewerbes e. V.**
10178 Berlin
Burgstraße 28
Telefon: (030) 5 90 01 12 70
Telefax: (030) 5 90 01 12 79
E-Mail: service@agvbanken.de

Gestaltung
Konzeption+Design
Trawny/Quass von Deyen, Köln

Druck
Druckerei J. P. Bachem, Köln

