



Tarifentwicklung

Arbeitsrecht

Berufsbildung

2005/2006

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

TARIFVERHANDLUNGEN 2006/2007

Arbeitskreis Demografie	5
Verhandlungsgemeinschaft mit den Genossenschaftsbanken	7
Forderungen	8
Tarifverhandlungen	9
Abschlusspaket	11
Tarifausschuss	12

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Gesetzgebung	13
Rechtsprechung	16
Europarecht	18
Sektoraler sozialer Dialog	20
Zusammenarbeit mit der vbo/vbb	21
Arbeitsrechtsausschuss	21

BERUFSBILDUNG

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft	23
Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens	25
Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe	25
Novellierung des Berufsbildes Versicherungskaufmann	26
Berufsbildungsausschuss	27

STATISTIK

Tabellen und Grafiken	28
-----------------------------	----

ANHANG

AGVBanken - Entwicklung und Aufgaben	35
Mitgliedsinstitute	36
Organe und Ausschüsse	40
Vertretung des Verbandes in der BDA	43
Ämter in der sozialen Selbstverwaltung	45
Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe	47

AUF EINEN BLICK

Drei Verhandlungsrunden führten zum diesjährigen Tarifabschluss. Er sieht ab Juni 2006 eine Laufzeit von 25 Monaten mit drei Gehaltsmaßnahmen vor: Eine Einmalzahlung von 100 Euro im August 2006, eine Gehaltsanhebung von 3 Prozent im September 2006 und eine weitere von 1,5 Prozent im Dezember 2007. Diese Gestaltungsmerkmale stellen sich als ausgewogener Kompromiss vor dem Hintergrund einer Branchensituation dar, die einerseits von Erholungstendenzen, andererseits aber von einem im internationalen Vergleich immer noch unzulänglichen Ertragsniveau gekennzeichnet ist.

Mit dem Tarifabschluss konnten zudem weitere Flexibilisierungsakzente gesetzt werden. Nach individueller Leistung können nunmehr 8 Prozent des Jahresgehalts variabel ausgezahlt werden; zudem kann je nach Ertrag die Sonderzahlung zwischen 90 und 120 Prozent eines Monatsentgelts betragen. Im Übrigen stellt der Langzeitkonten-Tarif jetzt statt bisher 175 Stunden ein Ansparvolumen von 195 Stunden im Jahr zur Verfügung.

Im Arbeitsrecht werden sowohl Gesetzgebung als auch Rechtsprechung zunehmend durch europäische Vorgaben geprägt. So beruht das von der großen Koalition verabschiedete Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auf einer europäischen Richtlinie, die schon in der vergangenen Legislaturperiode in nationales Recht umgesetzt werden sollte. Der rot-grüne Entwurf wurde seinerzeit von der Union und den Wirtschaftsver-

bänden als zu weitgehend bekämpft. Auf dieser Linie lag auch die Regierungserklärung der Bundeskanzlerin, die ausdrücklich eine 1 zu 1-Umsetzung zu ihrem Programm machte. Umso mehr musste enttäuschen, dass mit dem AGG eine Regelung verabschiedet wurde, die an den rot-grünen Entwurf anknüpft und trotz einiger Korrekturen immer noch deutlich weiter gespannt ist als die europäische Vorgabe. Europäischen Maßstäben nicht genügen soll dagegen nach EuGH und BAG die nach deutschem Recht erlaubte sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen mit Arbeitnehmern, die das 52. Lebensjahr vollendet haben. Gegen seine bis dahin ständige Rechtsprechung hat sich das BAG schließlich auch der Rechtsprechung des EuGH gebeugt, nach der eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit künftig bereits vor dem Ausspruch der Kündigung eingereicht werden muss.

Trotz weiter rückläufiger Beschäftigung hat das private Bankgewerbe 2004 und 2005 insgesamt 4 Prozent mehr Auszubildende eingestellt als 2003. Damit wurde die damalige tarifliche Ausbildungsinitiative übererfüllt. Diese Linie wurde im Rahmen des letzten Tarifabschlusses fortgesetzt. Die neue Ausbildungsinitiative sieht vor, das Ausbildungsangebot in den Jahren 2006 und 2007 gegenüber den Neueinstellungen des Referenzjahres 2005 um insgesamt 4 Prozent zu erhöhen und damit um einen Prozentpunkt mehr als in der vorangegangenen Initiative.

TARIFVERHANDLUNGEN 2006/2007

Der Tarifabschluss vom 22. Juni 2006 umfasste mehrere Themen. Neben einer moderaten Gehaltsanhebung für einen Zeitraum von 25 Monaten wurde vereinbart, den Vorruhestands-Tarif sowie die befristete Sams-tagsregelung erneut zu verlängern. Zudem wurde für Langzeitkonten das zulässige Ansparvolumen auf 195 Stunden p.a. ausgeweitet.

Darüber hinaus gilt ab September 2006 das für den LEV-TV anvisierte Zielvolumen von 8 Prozent (rd. ein Gehalt) für die leistungsabhängige Variabilisierung der Tarifeinkommen. Auch bei der vom Unternehmens-ertrag abhängigen Sonderzahlungsspanne wurde die anvisierte Endstufe von 90 - 120 Prozent eines Gehalts erreicht. Damit sind die betrieblichen Handlungsspielräume ein weiteres Mal ausgeweitet worden.

Schließlich haben die Bankenarbeitgeber vor dem Hintergrund der prekären Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft zugesagt, das Ausbildungsplatzangebot in den Jahren 2006 und 2007 um insgesamt 4 Prozent gegenüber der Zahl der im Jahr 2005 neu eingestellten Auszubildenden zu steigern.

Arbeitskreis Demografie

Auf Initiative der Bankenarbeitgeber fand im März 2006 auf Arbeitskreisebene ein in-formelles Gespräch mit den Gewerkschaf-ten zum Thema „Demografie/Alterung der Belegschaft und Tarif“ statt. Nach dem wechselseitigen Austausch von Daten zur mittelfristigen Verknappung und Alterung

der Belegschaft wurden insbesondere drei Ansatzpunkte zur Dämpfung der Arbeits-kräfteverknappung herausgestellt:

- stärkere Aktivierung von Arbeits-kräftepotenzialen
- Verlängerung der Erwerbsbio-graphien sowie
- Schaffung beschäftigungsfreund-licher Rahmenbedingungen.

- ▶ Dabei bestand Konsens, dass die Themen Employability, Gesundheitsförderung und mehr Eigenvorsorge für das Alter künftig einen höheren Stellenwert erhalten werden.

Unter tarifpolitischem Aspekt wurden insbesondere folgende Komplexe angesprochen:

Altersinstrumente/Vorruhestand

Vor dem Hintergrund, dass sowohl zur Sicherung der Sozialversicherungssysteme als auch mit Blick auf die Verknappung des Arbeitskräftepotentials künftig länger gearbeitet werden muss, wurde der im Vorruhestands-Tarif eingeräumte Anspruch auf Frühpensionierung von den Arbeitgebern als kontraproduktiv herausgestellt. Dieser generell für bestimmte Jahrgänge bestehende tarifliche Anspruch der Arbeitnehmer sei zu unterscheiden vom Einsatz des Vorruhestandes als Instrument im Rationalisierungsfall. Insoweit habe der Vorruhestand in der Praxis auch weiterhin seinen Platz.

Die Gewerkschaften machten dagegen geltend, dass nach wie vor ein akuter Bedarf nach Vorruhestand bestehe, da die Arbeitnehmer selbst gerne früher ausscheiden möchten. Es müsse sowohl über die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen für die maßgebliche Gruppe als auch ggf. über Alternativen zum Vorruhestand nachgedacht werden.

Langzeitkonten

Hierzu wiesen die Arbeitgeber darauf hin, dass betriebliche Langzeitkonten geeignet seien, kurz- und langfristige Wünsche zur individuellen Arbeits-, Lern- und Lebensarbeitszeitgestaltung zu verbinden (z.B. Fami-

lienphase, Weiterbildungsauszeit, Ausgleiten aus dem Arbeitsleben ohne Gehaltsabstriche). Um dieses Instrument effektiver zu machen, sei es zweckmäßig, die derzeitige tarifliche Anspargrenze von 175 Stunden p.a. für Arbeitszeiteinstellungen zu erweitern und zusätzlich auch das Einstellen von Urlaubstagen oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs zuzulassen.

Ver.di wandte sich insbesondere gegen eine Einbeziehung von Urlaubstagen in ein Langzeitkonto, da 6 Wochen Urlaub notwendig seien, um sich von den aktuellen Arbeitsbelastungen zu erholen (Schutz vor „Selbstaussbeutung“).

Senioritätsregeln

Die Arbeitgebervertreter machten deutlich, dass Senioritätsregeln jeglicher Art - wie z.B. ein besonderer Kündigungs- und Abgruppierungsschutz für Ältere, aber auch eine Gehaltsstaffelung nach Alter - einer verstärkten Einstellung älterer Arbeitnehmer grundsätzlich entgegenstehe. Zudem gehe diese Privilegierung der Älteren zu Lasten der Jüngeren. Das gelte vor allem mit Blick auf die Tatsache, dass der heutige Anteil der über 50-Jährigen von etwa 15 Prozent in den kommenden Jahren sehr schnell auf 30 bis 40 Prozent steigen werde. Ein unveränderter Kündigungs- und Abgruppierungsschutz für die Älteren würde den Druck auf die nachrückende Generation nachhaltig erhöhen.

Die Gewerkschaften plädierten dafür, dass die zunehmende Erfahrung, die in der Berufsjahresstaffel zum Ausdruck komme, weiterhin maßgeblich bleiben soll. Darüber hinaus wurde zum Kündigungs- und Abgruppierungsschutz für Ältere geltend gemacht, dass ▶

- ▶ der Stellenwert der Betriebstreue abnehme. Daher sei es zweckmäßig, von der heutigen Mindestvoraussetzung an eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit abzusehen und künftig stärker auf die Branchenzugehörigkeit abzustellen. Dieser Ansatz wurde von den Arbeitgebern abgelehnt, da er die Privilegierungsproblematik noch verstärken würde.

Qualifizierung

Die Gewerkschaften betonten, dass sich die Tarifparteien – auch mit Blick auf die Qualifikationssicherung älterer Arbeitnehmer – mit dem Thema Qualifizierung auseinandersetzen müssten, um auf der Basis der Gemeinsamen europäischen Erklärung zum lebenslangen Lernen „innovative tarifliche Rahmenregelungen zur Qualifizierung“ umzusetzen.

Die Bankenarbeitgeber machten deutlich, dass die Europäische Erklärung keine Aufforderung zu nationalen Tarifregelungen enthalte. Zudem sei in Deutschland der Komplex der Qualifizierung umfassend im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Auf dieser Basis erbringe das Bankgewerbe im Vergleich zur Gesamtwirtschaft weit überdurchschnittliche Weiterbildungsleistungen. Zusätzlicher tariflicher Regelungsbedarf bestehe nicht.

Gesundheitsschutz

Ver.di will durch Umfragen zunehmende psychische Erkrankungen im Bankgewerbe festgestellt haben. Die zunehmende Leistungsorientierung werfe die Frage auf, wie man mit den Belastungen umgehe. Dieser Frage müssten sich – zumindest mittelfristig – auch die Tarifparteien stellen und gemeinsam über Lösungsmöglichkeiten nachdenken.

Die Arbeitgebervertreter machten demgegenüber darauf aufmerksam, dass die Krankenquote im Kreditgewerbe eine der niedrigsten in der Gesamtwirtschaft ist. Zudem müsse gesehen werden, dass bereits mehrere betriebliche und überbetriebliche Ebenen mit dem Thema Gesundheitsschutz befasst seien (Staat, Berufsgenossenschaft, Krankenkassen, Betriebe). Zusätzlicher tariflicher Handlungsbedarf bestehe daher nicht.

Aus der Demografie abgeleitete Konsens Themen ergaben sich für die anstehende Tarifrunde 2006 daher nicht.

Verhandlungsgemeinschaft mit den Genossenschaftsbanken

Entgegen der ursprünglichen Planung fand der Demografie-Arbeitskreis im März 2006 ohne Beteiligung der genossenschaftlichen Banken statt. Deren Arbeitgebervertreter hatten im Vorfeld erklärt, dass sie ohne substantielle Fortschritte in den Sonderverhandlungen, die sie seit November 2005 zur Ausweitung ihrer variablen Vergütung (LEV-TV sowie Sonderzahlungen gem. § 10 MTV) führen, keine neuen tariflichen Themen mit den Gewerkschaften besprechen würden.

Diese Sonderverhandlungen, zu denen sich die Gewerkschaften bereits 2004 verpflichtet hatten, führten auch Anfang 2006 zu keinem greifbaren Ergebnis. Der Arbeitgeberverband der Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) erklärte daraufhin, dass er die Tarifrunde 2006 nicht wie in der Vergangenheit in einer Verhandlungsgemeinschaft mit den privaten und öffentlichen Banken führen werde. Die genossenschaftsspezifischen Themen könnten in einer Ver- ▶

- ▶ handlungsgemeinschaft mit anderen Bankengruppen nicht hinreichend vertieft werden, ohne die Verhandlungsgemeinschaft unzumutbar zu belasten.

Als Konsequenz bot der AVR den Gewerkschaften eigenständige Verhandlungstermine für die Gehaltsrunde 2006 an, die von den Gewerkschaften akzeptiert wurden.

Forderungen

Im Anschluss an die fristgerechte Kündigung des Gehaltstarifvertrages übermittelten die Gewerkschaften des Bankgewerbes ihre Forderungen für die Tarifrunde 2006.

ver.di forderte

- eine lineare Erhöhung der Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen um 5,0 Prozent für 12 Monate sowie
- unter dem Etikett der Beschäftigungssicherung:
 - ein Verbot betriebsbedingter Kündigungen für Unternehmen, die Gewinne ausweisen,
 - eine Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages,
 - die Erhöhung der Neueinstellung von Auszubildenden um 3 Prozent und eine Übernahmegarantie für mindestens 12 Monate sowie
 - die 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).

- einen Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe der jeweiligen individuellen Gehaltsumwandlung (max. bis zu 4 Prozent der BBG), unter Anrechnung bestehender Leistungen sowie
- Tarifvereinbarungen zur Begrenzung des Leistungsdrucks und zum Schutz der Gesundheit, ohne dazu konkrete Regelungsvorschläge vorzulegen.

Die Gehaltsforderung des Deutschen Bankangestellten-Verbandes (DBV) belief sich auf 5,5 Prozent für 18 Monate. Zudem wurden gefordert:

- ein unkonditionierter Anspruch auf Teilzeit sowie ein Initiativrecht der Arbeitnehmer auf Arbeitszeitverlängerung bis zu 42 Stunden,
- eine Verlängerung des Vorruhestands-Tarif bis Ende 2009,
- im Rahmen eines Weiterbildungstarfs ein Weiterbildungsanspruch von rd. 3 Tagen p.a., bei dem der Arbeitgeber die Vergütung und Sachkosten übernimmt - alternativ: neben einem arbeitsplatzbezogenem Weiterbildungstag ein Anspruch auf gesundheitsdienende/-fördernde Maßnahmen.
- Weitere Forderungen betrafen:
 - eine Verpflichtung, bei Outsourcing Haustarifverhandlungen unter Sicherstellung des Tarifschutzes der outgesourcten Mitarbeiter zu führen,

- ▶ - eine längere Kündigungsfrist (7 Monate) für langjährige Mitarbeiter,
- eine Fortsetzung der tariflichen Ausbildungsinitiative sowie
- unter mittelfristigem Aspekt: eine Überarbeitung der Eingruppierungsbestimmungen und des Rationalisierungsschutzabkommens.

Der Deutsche Handels- und Industrieangestellten-Verband (DHV) forderte eine lineare Erhöhung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 4,5 Prozent, die Verlängerung des Vorruhestands-Tarifs bis Ende 2009 sowie die Fortführung der Ausbildungsinitiative.

Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen erstreckten sich über drei Termine. Sie wurden am 16. Mai 2006 mit einer Bestandsaufnahme zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und der Situation der Branche aufgenommen.

Zur Begründung ihrer Gehaltsforderungen beriefen sich die Gewerkschaften auf die positive Ertragsentwicklung der Mitgliedsinstitute im Jahr 2005, die sich im laufenden Jahr fortsetze.

Dem setzten die Arbeitgeber entgegen, dass nach dem vorausgegangenen beispiellosen Einbruch aller Ertragskennziffern im Jahr 2003 und der in 2004 eingeleiteten Trendwende nunmehr ein weiterer notwendiger, aber nicht ausreichender Zwischenschritt in auskömmliche und international

wettbewerbsfähige Regionen vollzogen worden sei. Sowohl die Bundesbank als auch das BaFin hätten der Branche einen beachtlichen Aufholbedarf im europäischen Vergleich bescheinigt. Diese Wettbewerbssituation könne nicht durch unvermeidbare Kostensteigerungen zusätzlich verschärft werden, zumal - entgegen der gewerkschaftlichen Argumentation - die Reallöhne der Bankemitarbeiter im letzten Jahrzehnt trotz der gerade überwundenen Bankenkrise regelmäßig gestiegen seien.

In der zweiten Verhandlungsrunde am 12. Juni 2006 stellten die Parteien ihre jeweiligen Forderungen einander gegenüber. In Anknüpfung an das Arbeitskreisgespräch im März 2006 zum Thema Demografie erläuterten die Arbeitgeber ihr Ziel, den tariflichen Vorruhestand nur noch in abgewandelter Form zu verlängern. Es könne nicht sein, dass der Gesetzgeber alles unternehme, um die Lebensarbeitszeit der Beschäftigten zu verlängern, während die Tarifparteien des Bankgewerbes unverändert an einem Anspruch auf Frühpensionierung festhielten. Der Vorruhestands-Tarif solle daher nur noch als Umstrukturierungsinstrument fortgesetzt werden, der individuelle Anspruch auf Vorruhestand aber entfallen.

Verlängerten Lebensarbeitszeiten könne betrieblich angemessen durch ein erweitertes Ansparvolumen für Langzeitkonten begegnet werden. Die bisherige Grenze von 175 Stunden p.a. sei insoweit zu eng. Zudem fehle die Möglichkeit, auch Urlaubsspitzen oberhalb des gesetzlichen Mindesturlaubs einstellen zu können.

Im Übrigen setzten sich die Arbeitgeber für die unbefristete Fortführung der ▶



Dritte Tarifrunde in Erfurt:
Verhandlungskommissionen/Paraphierung des Abschlusses

tariflichen Sonderregelung zum Samstag ein und forderten zusätzliche Flexibilisierungen bei der Handhabung der Arbeitszeit. Darüber hinaus machten Sie darauf aufmerksam, dass in Verbindung mit einer linearen Gehaltsanpassung die im Jahr 2002 vereinbarten Zielvorstellungen zur Variabilisierung der Tarifgehälter nach Leistung und Ertrag erreicht werden müssten.

Demgegenüber erläuterten und präzisierten die Gewerkschaften ihre Forderungspakete.

Ver.di überreichte in der zweiten Verhandlungsrunde erstmalig Textentwürfe zu den von ihr angestrebten Regelungsthemen Kündigungsverbot für Unternehmen mit Gewinn, Qualifizierung, betriebliche Altersversorgung und Gesundheitsschutz.

Aus Sicht der Arbeitgeber wurde dabei deutlich, dass all diese Vorschläge keine taugliche Grundlage für weiterführende Verhandlungen waren. Ein Kündigungsverbot über den ohnehin weit gespannten gesetzlichen Kündigungsschutz hinaus könne ebenso wenig in Frage kommen wie die Einschränkung der betrieblichen Regelungsfreiheit zu den übrigen Themen. Weiterbildung, Altersversorgung und Gesundheitsschutz seien Fragestellungen, die typischerweise von den Betriebsparteien im Rahmen der darauf ausgerichteten Betriebsverfassung geregelt würden. Vor dem Hintergrund der bis dahin nicht geklärten Konturen eines angemessenen Tarifpaketes sahen sich die Arbeitgeber nicht in der Lage, in der zweiten Tarifrunde ein Gehaltsangebot vorzulegen.

Die abschließende Tarifrunde fand am 21. Juni 2006 statt. Sie stand zu Beginn im ▶

- ▶ Zeichen einer von den Arbeitgebern vorgeschlagenen Komplexitätsreduzierung. Erst die Festlegung der jeweiligen Verhandlungsprioritäten und der Hintanstellung der übrigen Regelungsziele auf beiden Seiten machten den Weg frei für den in der Nacht zum 22. Juni erzielten Tarifabschluss.

Abschlusspaket

Das schließlich vereinbarte Abschlusspaket sieht folgende Elemente vor:

- Innerhalb der 25-monatigen Laufzeit des Gehaltstarifvertrages (1. Juni 2006 bis 30. Juni 2008) werden die Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen in zwei Stufen erhöht: Nach drei Leermonaten steigen die Tarifentgelte ab dem 1. September 2006 um 3,0 Prozent und ab dem 1. Dezember 2007 um weitere 1,5 Prozent. Im August 2006 erhalten die Tarifangestellten zudem eine pauschale Einmalzahlung von 100 Euro.
- Parallel dazu werden die Tarifeinkommen weiter variabilisiert:
 - Bei der leistungsorientierten Vergütung (LEV-TV) steigt das Variabilisierungsvolumen ab 1. September 2006 auf 8 Prozent des Jahresgehalts. Damit ist das in der Tarifrunde 2002 anvisierte Ziel von 8 Prozent (rd. 1 Gehalt) erreicht.
 - Die Bandbreite für vom Unternehmensertrag abhängige Sonderzahlungen gem. § 10 Ziffer 4 MTV

wird ebenfalls auf die 2002 formulierte Zielspanne von 90 bis 120 Prozent ausgeweitet.

- Der Vorruhestands-Tarifvertrag wird bis Ende 2008 verlängert; ebenso die befristete Samstagsregelung.
- Das zulässige Ansparvolumen für Langzeitkonten wird von bisher 175 auf 195 Stunden p.a. angehoben. Zudem wird durch einen Texteschub in § 18 Ziff. 1 MTV klargestellt, dass auch vermögenswirksame Leistungen in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden können.
- Darüber hinaus wird in Fortführung der erfolgreichen Ausbildungsinitiative 2004/05 für die Jahre 2006/07 eine weitere Initiative vereinbart. Sie sieht eine Verbandszusage vor, dass die Banken ihr Ausbildungsplatzangebot gegenüber der Zahl der in 2005 eingestellten Auszubildenden in 2006 und 2007 um insgesamt 4 Prozent erhöhen. Der Ausbildungsbegriff ist dabei weit gefasst. Er umfasst neben der klassischen dualen Ausbildung auch Studierende in dualen Ausbildungsgängen wie z.B. an den Wirtschafts- und Berufsakademien.
- Im Übrigen soll nach der Tarifrunde auf Arbeitskreisebene das Thema Gesundheitsschutz ergebnisoffen erörtert und zudem geprüft werden, ob die Idee der Ende 2002 auf europäischer Ebene verabschiedeten Gemeinsamen Erklärung zum „Lebenslangen Lernen“ tariflichen Handlungsbedarf auslöst.

Tarifausschuss

Der Tarifausschuss hat im Berichtszeitraum dreimal getagt.

Bereits 2004 hatte der Ausschuss die mit der demografischen Entwicklung verbundenen Handlungsnotwendigkeiten für die Betriebe erörtert. Die daraus abgeleiteten betrieblichen und tariflichen Fragen wurden in den Sitzungen am 30. Juni und 29. September 2005 vertieft. Dabei stand im Mittelpunkt, wie zukunftsfähig die bisherigen altersbezogenen Regelungen des Bankentarifs (Vorruhestand, Altersteilzeit, besondere Besitzstandsicherungen für ältere Arbeitnehmer u. ä.) aus betrieblicher Sicht sind.

Die Sitzung am 21. März 2006 diente zum einen der Nachbereitung und Bewertung des informellen Gesprächs, das kurz vorher mit den Gewerkschaften zur Demografiethematik geführt wurde. Zum anderen wurden die anstehenden Themen der Tarifrunde 2006 erörtert und abgestimmt.

Darüber hinaus nahm der Erfahrungsaustausch über aktuelle betriebliche Probleme und Entwicklungen wieder einen breiten Raum in allen Sitzungen ein.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Neben dem Erlass zahlreicher sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Neuregelungen war der Berichtszeitraum erneut geprägt von der Umsetzung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien. Bis auf die Namensänderung (heute: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sind die Abweichungen von dem rot-grünen Entwurf jedoch nicht der Rede wert. Von der versprochenen 1:1-Umsetzung der europäischen Richtlinien ist der vorliegende Text weit entfernt.

Aus der Rechtsprechung ist das Urteil des BAG zum „Surfen“ im Internet während der Arbeitszeit ebenso auf reges Interesse gestoßen wie die vom EuGH festgestellte Unwirksamkeit der Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG, die vom BAG bestätigt wurde.

Der Zweite Senat des BAG hat sich der sog. Massenentlassungsentscheidung des EuGH angeschlossen und damit eine jahrelange Praxis abgeschafft: die Massenentlassungsanzeige an die Bundesagentur für Arbeit ist nun vor Ausspruch der Kündigungserklärung notwendig.

Gesetzgebung

Mitbestimmungsgesetz

Das Mitbestimmungsgesetz wurde zum 1. Juli 2005 geändert. Hintergrund dieser Neuregelung ist der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 12. Oktober 2004, der das in § 12 Abs. 1 S. 2 MitbestG geregelte Unterschriftenquorum für Wahlvorschläge zur Wahl der Delegierten für unvereinbar mit Art.

3 Abs. 1 GG erklärt und den Gesetzgeber zu einer verfassungskonformen Neuregelung bis zum 31. Dezember 2005 aufgefordert hatte. Der Gesetzgeber hat das relative Unterschriftenquorum von einem Zehntel auf ein Zwanzigstel und das absolute Quorum von 100 auf 50 Arbeitnehmer abgesenkt. Er orientiert sich damit an der Regelung des § 14 Abs. 4 BetrVG (Wahlvorschläge der Arbeitnehmer für eine Betriebsratswahl). ▶

► **Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)**

Eine erhebliche Neuerung hat das zum 1. Januar 2006 in Kraft getretene Gesetz über den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen (Aufwendungsausgleichsgesetz - AAG) gebracht. Dadurch wurden die Umlageverfahren U1 (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) und U2 (Mutterschaftsleistungen) neu geregelt.

Seit dem 1. Januar 2006 werden mehr Kleinbetriebe (mit nunmehr max. 30 statt bisher 20 Vollzeitmitarbeitern) und auch die dort Beschäftigten in das Umlageverfahren U1 einbezogen sowie das Umlageverfahren U2 auf alle Arbeitgeber unabhängig von der Beschäftigtenzahl ausgedehnt. Im Gegenzug erhalten diese Arbeitgeber einen Anspruch auf Erstattung ihrer Aufwendungen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (U1) und für Mutterschaftsleistungen (U2, einschließlich Sozialversicherungsanteile).

Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm

Im Bereich des arbeitsrechtsrelevanten Steuerrechts haben sich wichtige Gesetzesänderungen durch das zum 1. Januar 2006 in Kraft getretene Gesetz zum Einstieg in ein steuerliches Sofortprogramm ergeben. Die bisherige Steuerfreiheit von Abfindungen wegen einer vom Arbeitgeber veranlassten oder gerichtlich ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses entfällt ab dem 1. Januar 2006 gänzlich.

Der Gesetzgeber hat jedoch aus Gründen des Vertrauensschutzes Übergangsregelungen (§ 52 Abs. 4a EStG) geschaffen. Diese erfassen vor dem 1. Januar 2006 entstandene Ansprüche der Arbeit-

nehmer auf Abfindungen (z.B. vor dem 1. Januar 2006 ausgesprochene Kündigungen oder abgeschlossene Aufhebungsverträge) oder Abfindungen wegen einer vor dem 1. Januar 2006 getroffenen Gerichtsentcheidung oder einer am 31. Dezember 2005 anhängigen Klage, soweit die Abfindungen dem Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2008 zufließen.

Auch Arbeitnehmer, die kürzlich in den Vorruhestand gewechselt sind (oder aufgrund eines vor dem 1.1.2006 abgeschlossenen Vertrages innerhalb der Jahre 2006/07 in den Vorruhestand wechseln werden) können für in den Jahren 2006 bzw. 2007 bezogenes Vorruhestandsgeld ebenfalls noch den bisherigen Abfindungsfreibetrag geltend machen, sofern der Vorruhestandsvertrag keine die Entstehung des Anspruches in 2005 hindernden Bedingungen enthält.

Weiterhin entfällt durch das Gesetz die in § 3 Nr. 15 EStG geregelte Steuerfreiheit für sog. Eheschließungs- und Geburtsbeihilfen in Höhe von bislang 315 Euro.

Änderung der Informationspflicht des Arbeitgebers nach dem SGB III

Durch das fünfte SGB III Änderungsgesetz wurden die Informationspflicht des Arbeitgebers und die Meldepflicht des Arbeitnehmers gegenüber der Bundesagentur für Arbeit bei bevorstehender Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geändert.

Nach § 37b SGB III sollen sich Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, spätestens drei Monate vor der Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend melden. Sofern der Zeitraum zwischen der Kenntnis des ►

- ▶ Beendigungszeitpunktes und der Beendigung weniger als drei Monate beträgt, hat die Meldung innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen.

Bislang hatte eine verspätete Meldung die Minderung der Höhe des Arbeitslosengeldes nach § 140 SGB III zur Folge. Nunmehr tritt bei verspäteter Arbeitsuchendmeldung eine einwöchige Sperrzeit nach § 144 Abs. 1 Nr. 6 i.V.m. Abs. 6 SGB III ein (mit Minderung der Anspruchsdauer nach § 128 Abs. 1 Nr. 3 SGB III).

Der Arbeitgeber ist nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Beschäftigungssuche sowie über die Meldepflicht nach § 37b SGB III zu informieren. Ein Verstoß dagegen löst nach der Rechtsprechung des BAG jedoch keine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers aus.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mittlerweile sind zwei Bundestagswahlen, zwei Gesetzesentwürfe, vier Lesungen und einige Aussprachen im Bundestag verstrichen, ohne dass die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht umgesetzt worden sind. Dies ändert sich zum 1. August 2006. Trotz einiger Änderungen setzt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz im wesentlichen die rot-grün Vorlage aus der vorigen Legislaturperiode um, die weit über die europäischen Richtlinien hinausgeht.

Wichtige Änderungen haben sich im Rahmen des Benachteiligungsverbotese infolge unwirksamer kollektivrechtlicher Vereinbarungen ergeben (§ 7 Absatz 2 AGG-E).

Bislang sollte an die Stelle der unwirksamen kollektivrechtlichen Vereinbarung die Regelung treten, die von den Tarifparteien bei Kenntnis der Unwirksamkeit vereinbart worden wäre. Der anwendende Arbeitgeber sollte zudem eine Gleichstellung mit den bevorzugten Beschäftigten vornehmen, wenn ihm die Unwirksamkeit der Kollektivregelung bewusst war. Nunmehr wird diese besondere Rechtsfolgenregelung für unwirksame kollektivrechtliche Vereinbarungen gestrichen, so dass Kollektivregelungen wie alle anderen Verträge behandelt werden und bei Verstößen gegen Benachteiligungsverbote unwirksam sind.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen zu treffen, insbesondere durch Aus- und Fortbildungen, bleibt erhalten. Im Gegensatz zum Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes sollen jedoch nunmehr Schulungen der Mitarbeiter als ausreichende Erfüllung der vorbeugenden Pflichten des Arbeitgebers anerkannt werden. Die bisherige Einschränkung, dass Schulungen dann nicht als Erfüllung gelten, wenn der Arbeitgeber weitere zumutbare und erforderliche Maßnahmen schuldhaft unterlassen hat, wird ersatzlos gestrichen.

Sämtliche Schadenersatzansprüche infolge von Diskriminierungen sind innerhalb einer Frist von drei - bislang sechs - Monaten schriftlich geltend zu machen. Für den arbeitsrechtlichen Teil des AGG kann die Drei-Monats-Frist weiterhin tarifvertraglich abgeändert werden (§ 15 Abs. 4 Satz 1 letzter Halbsatz AGG-E). Zur Klageerhebung hat der Arbeitnehmer nach wie vor drei Monate Zeit. ▶

- ▶ Das Klagerecht für Betriebsräte und im Betrieb vertretene Gewerkschaften gegen den Arbeitgeber bleibt auch in dem neuen Gesetzesentwurf bestehen. Unter den Voraussetzungen des § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (grober Verstoß sowie mindestens fünf Arbeitnehmer) können die dort genannten Rechte und insbesondere ein Unterlassungsanspruch gerichtlich geltend gemacht werden.

Das zivilrechtliche Benachteiligungsverbot umfasst nunmehr sieben Diskriminierungsmerkmale (Weltanschauung wurde gestrichen) und geht damit ebenfalls nach wie vor über die Anforderungen der europäischen Richtlinien hinaus. Diese fordern lediglich für die Merkmale Rasse, ethnische Herkunft und Geschlecht zivilrechtliche Benachteiligungsverbote. Der bisher im allgemeinen Zivilrecht ausdrücklich als Sanktion für eine Diskriminierung vorgesehene Zwang zum Abschluss eines Vertrages wurde immerhin ersatzlos gestrichen. Zu begrüßen ist, dass die im Entwurf zum Antidiskriminierungsgesetz vorgesehene Möglichkeit, Forderungen an sog. Antidiskriminierungsverbände abzutreten, entfällt. Die Antidiskriminierungsstelle ist weiterhin für alle acht Diskriminierungsmerkmale zuständig und wird beim BMFSFJ angesiedelt.

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

Nutzt der Arbeitnehmer das Internet während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken in erheblichem Umfang, kann dieses Verhalten eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Dies hat das BAG in einem Fall entschieden, in dem der Arbeitnehmer unbestritten an zwei Tagen das Internet zu privaten Zwecken über die Pausenzeiten hinausgehend privat genutzt hatte (27 Minuten bzw. 74 Minuten). Im Unternehmen existierte ein privates Nutzungsverbot. Durch diese Nutzungszeiten innerhalb der Arbeitszeit sei der Kläger nach Ansicht des BAG seiner Arbeitspflicht in einem beträchtlichen Umfang nicht nachgekommen. Auch bei Unklarheiten zur privaten Nutzungsberechtigung folge noch nicht, dass der Arbeitnehmer das Internet während der Arbeitszeit zeitlich unbegrenzt oder jedenfalls im erheblichen zeitlichen Umfang nutzen dürfe. In derartigen Konstellationen sei auch eine Abmahnung entbehrlich, weil der Arbeitnehmer nicht ernsthaft mit einer Duldung oder Gestattung durch den Arbeitgeber rechnen könne.

Gegenstand einer weiteren BAG-Entscheidung war die Wirksamkeit ein- und zweistufiger Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen. Nach der Schuldrechtsreform war lange Zeit umstritten, ob formularmäßig vereinbarte Ausschlussfristen wirksam sind und wenn ja, mit welcher Fristdauer. Der Fünfte Senat hat 2005 klargestellt, dass sowohl einstufige Ausschlussfristen (die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs gegenüber dem Arbeitgeber nach Fälligkeit) als auch zweistufige Ausschlussfristen (gerichtliche Geltendmachung des ▶

- ▶ Anspruchs nach Ablehnung des Anspruchs auf der ersten Stufe durch den Arbeitgeber) für die jeweilige Stufe mindestens drei Monate betragen müssen.

Von Bedeutung war im Berichtszeitraum darüber hinaus die Entscheidung des Siebten Senats zur Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG. Im Einklang mit dem EuGH in der Rechtssache Mangold hat das BAG entschieden, dass allein auf § 14 Abs. 3 Satz 4 TzBfG gestützte Befristungen (sachgrundlose Befristungen ab Vollendung des 52. Lebensjahres) unwirksam sind. Entsprechende Befristungen bedürfen eines sachlichen Grundes (§ 14 Abs. 1 TzBfG) bzw. können nur unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 TzBfG sachgrundlos vereinbart werden.

Nach der sog. Massenentlassungsentscheidung des EuGH hat auch das BAG im Einklang mit dem EuGH die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz 1 KSchG richtlinienkonform ausgelegt und entschieden, dass zukünftig die Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit bereits vor dem Ausspruch der Kündigung erstattet werden muss (und nicht wie bisher - nach der ständigen Rechtsprechung des BAG - erst vor der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses). Das BAG hat es dahinstehen lassen, ob eine nicht rechtzeitige Anzeige zur Unwirksamkeit der Kündigung führt oder nur die Entlassung nicht vollzogen werden kann.

Tarifrecht

Das betriebliche Zutrittsrecht der Gewerkschaften zu Werbezwecken gilt nicht uneingeschränkt. Dies hat der Erste Senat des BAG entschieden. Gegenüber der durch Art.

9 Abs. 3 Satz 1 GG grundrechtlich geschützten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften müssen die ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Belange des Arbeitgebers und Betriebsinhabers abgewogen werden. Dazu gehören insbesondere dessen Haus- und Eigentumsrecht sowie insbesondere sein Recht auf einen störungsfreien Betriebsablauf. Abhängig von dem jeweils konkreten Einzelfall können diese Rechte der Mitgliederwerbung entgegenstehen. So wies das BAG in dem zu entscheidenden Fall die Klage einer Gewerkschaft ab, die von dem Arbeitgeber verlangte, betriebsfremden Gewerkschaftsmitgliedern während der Mittagsöffnungszeiten der Betriebskantine zwecks Mitgliederwerbung den Zutritt zum Betrieb zu gewähren.

Betriebsverfassungsrecht

Zum Betriebsverfassungsrecht erging eine Entscheidung des Ersten Senats. Danach ist ein Punkteschema nicht erst dann eine mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie iSd. § 95 BetrVG, wenn es generell für alle zukünftigen Kündigungen gelten soll, sondern bereits dann, wenn es nur einmalig für die Sozialauswahl bei konkret anstehenden betriebsbedingten Kündigungen maßgeblich werde. Allerdings hat das BAG ein Mitbestimmungsrecht ausdrücklich nur für den Fall einer bevorstehenden betriebsbedingten Kündigungswelle anerkannt, nicht hingegen für einzelne betriebsbedingte Kündigungen.

Sozialrecht

Das Bundessozialgericht hat in einer für die Praxis bedeutsamen Entscheidung entschieden, dass der Arbeitslosengeldanspruch eines ▶

- ▶ Arbeitnehmers, der grundsätzlich nur noch aus wichtigem Grund kündbar ist, auch dann bei Zahlung einer Abfindung unter Berücksichtigung einer fiktiven Kündigungsfrist von einem Jahr (§ 143a Abs. 1 Satz 4 SGB III) ruht, wenn der Tarifvertrag eine Ausnahme von der Unkündbarkeit bei Vorliegen einer Betriebsänderung vorsieht und der Arbeitnehmer unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist gekündigt wurde.

Die Aufhebung des tarifvertraglichen Sonderkündigungsschutzes bei Betriebsänderungen ist nach Auffassung des BSG ebenso zu behandeln wie eine tarifvertragliche Regelung, wonach der Wiedereintritt in die ordentliche Kündbarkeit an das Vorliegen eines für den betroffenen Arbeitnehmer geltenden Sozialplans geknüpft werde. Dies gelte jedenfalls dann, wenn alle Tatbestandsmerkmale des § 111 BetrVG vorliegen und eine Betriebsänderung einen Sozialplan zur Folge habe.

Das BSG hält damit an seiner strengen Auslegung der Ruhensvorschrift des § 143a Absatz 1 Satz 4 SGB III fest. § 17 Ziff. 3 MTV Banken ermöglicht die Kündigung von Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehört haben, nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen i.S.d. § 111 BetrVG. In § 17 Ziff. 3 MTV wird explizit auf § 111 BetrVG Bezug genommen. Zudem sieht das Rationalisierungsschutzabkommen bei rationalisierungsbedingten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen in § 9 Nr. 3 RSA ggf. Abfindungsansprüche vor. Damit ist bei einer arbeitsrechtlich zulässigen Lösung des Arbeitsverhältnisses nach § 17 Ziff. 3 MTV regelmäßig die Ruhensvorschrift des § 143a Absatz 1 Satz 4 SGB III zu beachten.

Europarecht

Verschmelzungsrichtlinie

Am 15.12.2005 ist die „Richtlinie 2005/56/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2005 über die Verschmelzung von Kapitalgesellschaften aus verschiedenen Mitgliedstaaten“ (Verschmelzungsrichtlinie) in Kraft getreten. Bis Dezember 2007 muss der Bundestag ein entsprechendes Umsetzungsgesetz verabschiedet haben.

Mit der Richtlinie soll die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften ermöglicht werden. Die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten müssen zukünftig die grenzüberschreitende Verschmelzung von Kapitalgesellschaften verschiedener Mitgliedstaaten gestatten, wenn und soweit das innerstaatliche Recht der betreffenden Mitgliedstaaten Verschmelzungen zwischen innerstaatlichen Unternehmen solcher Rechtsformen erlaubt.

„Verschmelzung“ ist ein Vorgang, durch den eine oder mehrere Gesellschaften nach ihrer Auflösung ohne Abwicklung ihr gesamtes Aktiv- und Passivvermögen auf eine bereits bestehende Gesellschaft oder zwei oder mehrere Gesellschaften ihr gesamtes Aktiv- und Passivvermögen auf eine von ihnen gegründete Gesellschaft übertragen oder eine 100%ige Tochtergesellschaft ihr gesamtes Aktiv- und Passivvermögen auf die Muttergesellschaft überträgt.

Ob und welche Regelung für die Arbeitnehmermitbestimmung Anwendung findet, richtet sich grundsätzlich nach dem Recht des Mitgliedstaates, in dem die aus der Fusion hervorgegangene Gesellschaft ihren Sitz hat. ▶

- ▶ Es gibt jedoch weit reichende Regelungen zur Sicherung bestehender Mitbestimmungsstrukturen. In diesen Fällen muss eine Vereinbarung über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer getroffen werden. Sofern die Verhandlungen über eine Mitbestimmungsvereinbarung erfolglos sind, greift entsprechend den Regelungen über die europäische Gesellschaft eine Auffangregelung, wonach das weitestgehende Mitbestimmungssystem innerhalb der beteiligten Gesellschaften zum Zuge kommt. Im Vergleich zur europäischen Gesellschaft besteht jedoch ein wesentlicher Unterschied: Die Auffangregelung gilt erst und nur dann, wenn für mindestens ein Drittel der Arbeitnehmer aller beteiligten Gesellschaften Mitbestimmungsregelungen galten (Artikel 16 Abs. 3 Buchstabe e). Bei der SE-Gründung durch Fusion greift die Auffangregelung schon, wenn für mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer Mitbestimmungsregelungen bestanden.

Betriebsübergang, Bezugnahmeklauseln und Gleichstellungsabreden

Der EuGH hat sich mit der zwingenden dynamischen Weitergeltung von Tarifverträgen auf Grund von Bezugnahmeklauseln nach einem Betriebsübergang befasst. Im zu entscheidenden Sachverhalt enthielt der Arbeitsvertrag eine Bezugnahmeklausel auf den beim Veräußerer geltenden Tarifvertrag. Nach dem Betriebsübergang machte der Kläger spätere Tarifierhöhungen unter Hinweis auf die Bezugnahmeklausel geltend, wobei der Erwerber nicht tarifgebunden war. Der EuGH wies dieses Ansinnen zurück. Die europäische Betriebsübergangsrichtlinie sei dahingehend auszulegen, dass der Verwei-

sungsklausel keine weitergehende Bedeutung zukomme als dem in Bezug genommenen Tarifvertrag selbst. Es finde regelmäßig nur der Tarifvertrag in der Fassung Anwendung, auf den der Arbeitsvertrag verweise. Aus der europäischen Betriebsübergangsrichtlinie ergebe sich nicht, dass der Erwerber verpflichtet werde, die Arbeitsbedingungen durch die Anwendung eines neuen, nach dem Übergang geschlossenen Tarifvertrages zu ändern. Vielmehr bezwecke die Richtlinie ausschließlich, die zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer zu wahren. Damit hat der EuGH einer zwingenden dynamischen Weitergeltung von in Bezug genommenen Tarifverträgen nach einem Betriebsübergang eine deutliche Absage erteilt.

Die bisherige BAG-Rechtsprechung, dynamische Bezugnahmeklauseln als bloße Gleichstellungsabreden auszulegen - mit der Konsequenz, dass die in Bezug genommenen Tarifverträge beim nicht tarifgebundenen Erwerber nur statisch weiter gelten - steht damit im Einklang mit dem europäischen Recht.

Abzuwarten bleibt, ob das EuGH-Urteil Einfluss auf die Annullierung des BAG (Urteil vom 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04) hat, nach dem 1. Januar 2002 vereinbarte dynamische Bezugnahmeklauseln nicht mehr ohne weiteres als Gleichstellungsabreden auslegen zu wollen. Der Vierte Senat hat die Absicht geäußert, seine bisherige Auslegungspraxis für nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform vereinbarte Bezugnahmeklauseln zu ändern. Diese seien nicht mehr als bloße Gleichstellungsabreden auszulegen, sofern sich hierfür kein eindeutiger Anhaltspunkt findet, sei es im Vertragstext ▶

- ▶ selbst oder in den Umständen des Vertragschlusses. Für Bezugnahme Klauseln in bis zum 31. Dezember 2001 abgeschlossenen Arbeitsverträgen gilt Vertrauensschutz.

Altersbefristung

Aufmerksamkeit erregte überdies die Entscheidung des EuGH zur sachgrundlosen Altersbefristung nach § 14 Abs. 3 TzBfG. Der EuGH erkannte hierin eine unzulässige altersbedingte Diskriminierung. Ältere Menschen würden durch diese Regelung faktisch von der Möglichkeit, unbefristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, ausgeschlossen. Dadurch erfolge eine unmittelbar auf dem Alter beruhende Ungleichbehandlung. Diese Ungleichbehandlung diene zwar dem legitimen Ziel, ältere arbeitslose Arbeitnehmer in das Berufsleben einzugliedern. In der unbegrenzten Zulässigkeit des Abschlusses von befristeten Beschäftigungsverhältnissen erkannte der EuGH jedoch ein unverhältnismäßiges Mittel zur Erreichung dieses Zieles.

Sektoraler sozialer Dialog

Auf europäischer Ebene fanden neben den regelmäßigen Sitzungen des Sozialkomitees (Banking Committee for European Social Affairs - BCESA) Arbeitsgruppentreffen zu dem aktuellen Thema Demografie statt. Es wurde ein Fragebogen entworfen, der derzeit von einer Auswahlgruppe aus den Verbandsmitgliedern beantwortet und im Herbst auf der jeweiligen nationalen Ebene zusammengefasst wird, um dann in Brüssel ausgewertet zu werden. Auf der Grundlage der Unternehmensbeispiele wird ggf. eine Übersicht über praktische Beispiele (good practises) erstellt und eine Abschlusskonferenz organisiert, auf der einzelne Unternehmen ihre Modelle vorstellen werden. Dieser Ablauf setzt die im Bankgewerbe etablierte Praxis der gemeinsamen Behandlung von Themen durch die europäischen Sozialpartner fort.

Auf den Plenarsitzungen in Brüssel stand die Nachverfolgung der Themen Soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR), Lebenslanges Lernen (Lifelong Learning - LLL) und EU-Erweiterung (Enlargement) im Vordergrund.

Am 16. Januar 2006 fand auf Einladung des AGV Banken in Berlin eine Nachverfolgungsveranstaltung zum Thema EU-Erweiterung statt. Sie bot Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände aus der Tschechischen Republik und der Bundesrepublik Deutschland Gelegenheit, aktuelle Tarifthemen vorzustellen und über aktuelle Trends in den Sozialpartnerbeziehungen zu berichten. ▶

- ▶ Die kommende Präsidentschaft Finnlands hat sich noch nicht auf ein konkretes Arbeitsprogramm festgelegt, aber angedeutet, dass die Verabschiedung der Novelle der Arbeitszeitrichtlinien Priorität hat. In diesem Zusammenhang besteht bereits eine breite Einigkeit über die Verlängerung des Bezugszeitraums (zur Berechnung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit) auf 1 Jahr sowie über Fragen des Bereitschaftsdienstes und der Ausgleichszeiträume.

Es ist auch erkennbar, dass sich die kommende Präsidentschaft der Errichtung eines Europäischen Instituts für Geschlechtergleichstellung (European Institute for Gender Equality) annehmen wird. Dazu hat der Rat am 10. März 2006 eine Gemeinsame Position verabschiedet und für die Zeit von 2007 bis 2013 einen Betrag in Höhe von 52,5 Mio. € für dieses Institut vorgesehen. Gleichzeitig wurden auf diesem Treffen 6 Hauptbereiche eines entsprechenden Politikprogramms für die Jahre 2006 bis 2010 festgelegt.

Auch das Thema Portabilität von Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung wird weiter auf der Agenda stehen.

Besorgniserregend ist die Ankündigung, das Thema individuelles und kollektives Arbeitsrecht auf der Grundlage des Grünbuchs der Kommission auf die Tagesordnung zu setzen. Bekanntlich hat die EU keine allgemeine Gesetzgebungskompetenz im Bereich des Arbeitsrechts, weshalb der Versuch einer schleichenden Kompetenzerweiterung befürchtet werden muss. Dem ist rechtzeitig entgegenzutreten.

Zusammenarbeit mit der vbo/vbb

Im Berichtszeitraum hat der Verband zusammen mit der Vereinigung für Bankbetriebsorganisation (vbo) und der Vereinigung für Bankberufsbildung (vbb) diverse Schulungen durchgeführt. Unter anderem wurden Seminare zur Betriebsratswahl 2006, zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und zu aktuellen arbeitsrechtlichen Änderungen durchgeführt.

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes tagte am 8. Dezember 2005, am 2. März 2006 sowie am 11. Juli 2006.

Auf der Tagesordnung des Ausschusses standen insbesondere die Steuerfreiheit von Abfindungen und die Handlungsmöglichkeiten bei kündigungsbedingten Freistellungen auf der Grundlage des hierzu vorliegenden Gemeinsamen Rundschreibens der Sozialversicherungsträger.

Auch die praktischen Konsequenzen der Rechtsprechungsänderung zu Bezugnahmeklauseln wurden erörtert und hierzu eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Zudem befasste sich der Ausschuss mit dem Gesetzesentwurf eines Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und diskutierte über die notwendigen Maßnahmen. Nicht zuletzt beschäftigte sich der Ausschuss mit dem Sektoralen Sozialen Dialog auf europäischer Ebene.

BERUFSBILDUNG

Die schwierige Ausbildungsplatzsituation der Vorjahre in der Gesamtwirtschaft hat sich auch im Jahr 2005 nur leicht entspannen können.

Im privaten Bankgewerbe konnte – trotz weiter rückläufiger Gesamtbeschäftigung – die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Jahren 2004 und 2005 um insgesamt knapp 4 Prozent erhöht werden. Die tarifliche Ausbildungsinitiative für die Jahre 2004/05 wurde damit übererfüllt. In der Tarifrunde 2006 wurde diese Initiative mit Blick auf die Jahre 2006 und 2007 verlängert.

Nachdem die Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen als Beginn einer Harmonisierung der europäischen Bildungslandschaft angesehen werden kann, zeigt sich mit der Schaffung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) der wachsende Einfluss europäischer Entwicklungen auch im Bereich der beruflichen Bildung.

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft 2005

Nach der so genannten „rechnerischen Lehrstellenlücke“ zum Stichtag 30. September 2005 betrug die Anzahl der zu diesem Zeitpunkt noch unversorgten Ausbildungsplatzbewerber ca. 28.000 (2004: ca. 31.000).

591.080 Bewerber (4,3 Prozent weniger als 2004: 617.556) standen einem Gesamtangebot von 562.816 Ausbildungsstellen (2004: 586.374) gegenüber. Auf 100 Bewerber kamen damit 95,21 Ausbildungsplätze. Die Angebot- und Nachfragerelation verbesserte sich damit leicht gegenüber der des Jahres 2004 mit 94,95.

Die Anzahl der im September 2005 tatsächlich noch unvermittelten Ausbildungsplatzbewerber sank im Vergleich zu 2004 um 3.200 auf 40.900 unvermittelte Ausbildungsplatzbewerber.

Trotz dieser positiven Tendenzen muss bei der Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse ein leichter Rückgang konstatiert werden. Nachdem im Jahr 2004 ein Anstieg um ca. 3 Prozent registriert wurde, nahm die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse im September 2005

Die Angebot- und Nachfragerelation verbesserte sich damit leicht gegenüber der des Jahres 2004 mit 94,95.

- ▶ um ca. 0,9 Prozent ab. Dieser Rückgang war in nahezu allen Ausbildungsbereichen zu beobachten.

Die Anzahl der im Jahr 2005 neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse lag trotz dieses leichten Rückganges allerdings noch immer über der des Jahres 2003 und belegt damit noch immer den Erfolg des von den Spitzenverbänden mit der Bundesregierung im Juni 2004 geschlossenen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs. Insgesamt konnten die Kammern und Verbände im Jahr 2005 ca. 63.400 neue Ausbildungsplätze bei ihren Mitgliedsunternehmen einwerben und damit entscheidend zum Erfolg des Ausbildungspaktes beitragen.

Sowohl die rechnerische Lehrstellenlücke als auch die tatsächlich unvermittelt gebliebenen Jugendlichen konnten - wie auch schon im Vorjahr - durch die Nachvermittlungsbemühungen um ca. zwei Drittel vermindert werden. Im Januar 2006 standen ca. 19.000 Ausbildungsplatzbewerbern noch rund 3.700 Ausbildungsstellen gegenüber. Ein unmittelbarer Vorjahresvergleich ist aufgrund des veränderten Stichtages - Ende statt Anfang Januar - nur schwer möglich. Insgesamt lag die sog. „Lehrstellenlücke“ im Januar 2006 mit 11.500 Bewerbern jedoch knapp über der des Januar 2005 mit 9.500 Bewerbern.

Die breit angelegte Nachvermittlungsaktion der Kammern in Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen hat wesentlich zur Verringerung der Lehrstellenlücke beigetragen. 93 Prozent der zur Nachvermittlung erschienenen Jugendlichen konnten so ein Angebot auf Ausbildung oder eine

anderweitige Qualifizierung gemacht werden. Damit lag die Integrationsquote der noch nicht vermittelten Bewerber im Januar des Jahres 2005 mit 63 Prozent deutlich über der des Vorjahres mit 56 Prozent.

Nicht zuletzt ist dies auch dem Erfolg der sog. „Einstiegsqualifikationen“ zu verdanken. Im Vergleich zum Vorjahr lag die Anzahl der noch im Januar 2005 besetzten Einstiegsqualifikationen weit über der des Jahres 2004. Insgesamt konnten noch im Januar 2005 19.800 Plätze besetzt werden (2004: 7.000). Hier haben die Bemühungen des Vorjahres gefruchtet, die darauf abzielten, dieses Bildungsinstrument in der Öffentlichkeit bekannter zu machen. Jungen Menschen wird so ermöglicht, nach einer Startphase in eine betriebliche Ausbildung einzumünden.

Im laufenden Kalenderjahr ist eine positive Tendenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt erkennbar. Die Anzahl der im Mai 2006 in Industrie, Handel und Handwerk neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt um ca. 2 Prozent über der des Vorjahres. Auch die angebotenen, aber noch unbesetzten Ausbildungsplätze liegen ca. 8 Prozent über dem Niveau des Jahres 2005. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass die Anzahl der Bewerber in diesem Jahr voraussichtlich ansteigen wird.

Generell ist anzumerken, dass bei der Besetzung von Ausbildungsstellen nach wie vor die mangelnde Ausbildungsreife vieler Schulabgänger ein zentrales Problem darstellt. Noch immer verlassen beinahe 25 Prozent der Jugendlichen die Schule ohne ausreichende Grundkenntnisse im Rechnen, Schreiben und Lesen. ▶

► **Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens**

Die EU-Bildungsminister haben im Dezember 2004 die Einführung eines europäischen Qualifikationsrahmens beschlossen. Dadurch sollen die Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit der verschiedenen nationalen Bildungssysteme in einem größer werdenden Europa wesentlich verbessert werden. Ziel des Qualifikationsrahmens ist es, anhand eines Rasters über verschiedene Niveaustufen (Levels) berufliche Handlungsfähigkeiten abzubilden, um die Qualifikationen von Mitarbeitern bzw. Bewerbern im innereuropäischen Vergleich besser beurteilen zu können.

Nachdem im Verlauf des letzten Jahres das Konsultationsverfahren durch die Europäische Kommission gestartet wurde, haben sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft auf eine gemeinsame Stellungnahme geeinigt, die unter der Federführung der BDA entstanden ist. Danach ist ein Qualifikationsrahmen grundsätzlich zu begrüßen. Es gilt jedoch, die Besonderheiten des deutschen Systems der beruflichen Bildung, insbesondere das System der dualen Berufsausbildung und der sich daran anschließenden Weiterbildungsmöglichkeiten in einem europäischen Konzept angemessen zu berücksichtigen. Dies ist nur dann möglich, wenn auch betriebliche Bildungswege gleichwertig mit schulischen oder hochschulischen Bildungswegen den einzelnen Niveaustufen eines Qualifikationsrahmens zugeordnet werden können.

Auf der Grundlage des europäischen Rahmens kann dann ein Nationaler Qualifi-

kationsrahmen (NQF), über den bereits viele Mitgliedstaaten der Europäischen Union verfügen, entwickelt werden. Vorbereitende Arbeiten hierzu werden bereits von den Spitzenverbänden der Wirtschaft getroffen.

Nachwuchskräfte 2005/2006 im privaten Bankgewerbe

Nachdem im Jahr 2004 die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden im privaten Bankgewerbe zur Sicherung der branchenbezogenen Ausbildungsinitiative - auch aufgrund von Vorzieheffekten - deutlich gesteigert wurde, entsprachen die Neueinstellungen im Jahr 2005 trotz der erneut rückläufigen Beschäftigung in der Branche wieder denen des Jahres 2003.

Das Ausbildungsangebot der Banken lag - verteilt auf die Jahre 2004/05 - um fast 10 Prozent (Zusage: 3 Prozent) über der Zahl der Neueinstellungen im Referenzjahr 2003. Die tatsächlichen Neueinstellungen lagen in diesen beiden Jahren um 3,9 Prozent über dem Vergleichswert des Jahres 2003. Mit diesem Angebot ist die auf die Jahre 2004 und 2005 bezogene tarifliche Ausbildungsinitiative übererfüllt worden. Das private Bankgewerbe hat damit zur Erfüllung des gesamtwirtschaftlichen Ausbildungspaktes beigetragen und sein Interesse an einer qualifizierten Ausbildung junger Menschen verdeutlicht.

Dieser Linie sind die privaten und öffentlichen Banken durch den Abschluss einer neuen, auf die Jahre 2006 und 2007 bezogenen Ausbildungsinitiative in den Tarifverhandlungen 2006 gefolgt. Sie sieht vor, das Ausbildungsangebot in den Jahren ►

- ▶ 2006 und 2007 gegenüber den Neueinstellungen des Referenzjahres 2005 um 4 Prozent zu erhöhen - und damit um einen Prozentpunkt mehr als in der vorangegangenen Initiative.

Wie schon im Vorjahr bewegte sich 2005 der Anteil nicht angetretener Ausbildungsverhältnisse auf einem hohen Niveau. Mit ca. 17 Prozent entsprach er in etwa dem des Jahres 2004 (ca. 15 Prozent). Die Zahl der am Jahresende noch unbesetzten Ausbildungsstellen konnte durch erhebliche Nachvermittlungsbemühungen der Institute erfreulicherweise auf 2,3 Prozent gesenkt werden (2004: 3 Prozent, 2003 noch rd. 7 Prozent).

Das leichte Absinken der Ausbildungsquote des Jahres 2005 auf 5,7 Prozent (2004: 5,8 Prozent) ist statistisch durch das Ausscheiden der starken Ausbildungsjahrgänge 2002/03 bedingt.

Hervorzuheben ist, dass der Anteil der Nachwuchskräfte, die an Berufsakademien ausgebildet werden oder ein ausbildungsintegriertes Studium absolvieren, wie schon in den Vorjahren leicht gestiegen ist. Er bewegt sich mit ca. 11 Prozent (2000: noch 6 Prozent) auf einem auch im Vergleich zur Gesamtwirtschaft hohen Niveau.

Ausbildungsquote

Jahr	Ausbildungsquote (Relation zum inländischen Stammpersonal)
2003	6,2 %
2004	5,8 %
2005	5,7 %

Novellierung des Berufsbildes Versicherungskaufmann

Am 22. Mai 2006 wurde die novellierte Ausbildungsordnung zum Versicherungskaufmann, jetzt „Kaufmann für Versicherungen und Finanzen“, im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Der neue Ausbildungsberuf der Versicherungsbranche löst die erst im Juli 2002 in Kraft getretene Ausbildungsordnung zum Versicherungskaufmann ab. Ziel des Neuordnungsverfahrens war, die bisherige Ausbildung zum Versicherungskaufmann mit ihrer Betonung auf den Einsatz in Back-Office-Bereichen stärker in Richtung einer vertriebsorientierten Ausbildungsordnung zu entwickeln.

Der AGVBanken hat sich, gemeinsam mit den anderen Verbänden des Kreditgewerbes, kritisch an der Diskussion um die Neuordnung des Berufsbildes beteiligt, um die Interessen der Kreditwirtschaft und ihrer ca. 39.000 Auszubildenden zum Bankkaufmann sowie der Berufsträger zu wahren. Der Verband hat hierzu in Abstimmung mit dem Berufsbildungsausschuss durch mehrfache Stellungnahmen an das Bundesinstitut für Berufsbildung, die für die Berufsausbildung zuständigen Ministerien für Wirtschaft und Technologie bzw. Bildung und Forschung sowie die Spitzenverbände BDA und Kuratorium der Wirtschaft für Berufsbildung in allen Entwicklungsstadien des Neuordnungsverfahrens Einfluss auf die Entwicklung des Berufsbildes genommen. So konnten eine Berufsbezeichnung, die sich hinreichend vom Bankkaufmann und dessen Kernkompetenzen abgrenzt, und insoweit auch Klarstellungen bei den Kernqualifikationen der neuen Ausbildungsordnung erreicht werden.

Dem Neuordnungsverfahren der Versicherungsbranche ging im Übrigen eine schon im Herbst 2004 einsetzende Diskussion über die Inhalte der Versicherungsausbildung voraus, in der zunächst die Einführung eines zusätzlichen Berufsbildes neben dem traditionellen Versicherungskaufmann favorisiert wurde. Im Verlauf der Neuordnungsüberlegungen wurden diese Überlegungen jedoch zugunsten eines einheitlichen Berufsbildes für die Versicherungswirtschaft wieder aufgegeben.

Berufsbildungsausschuss

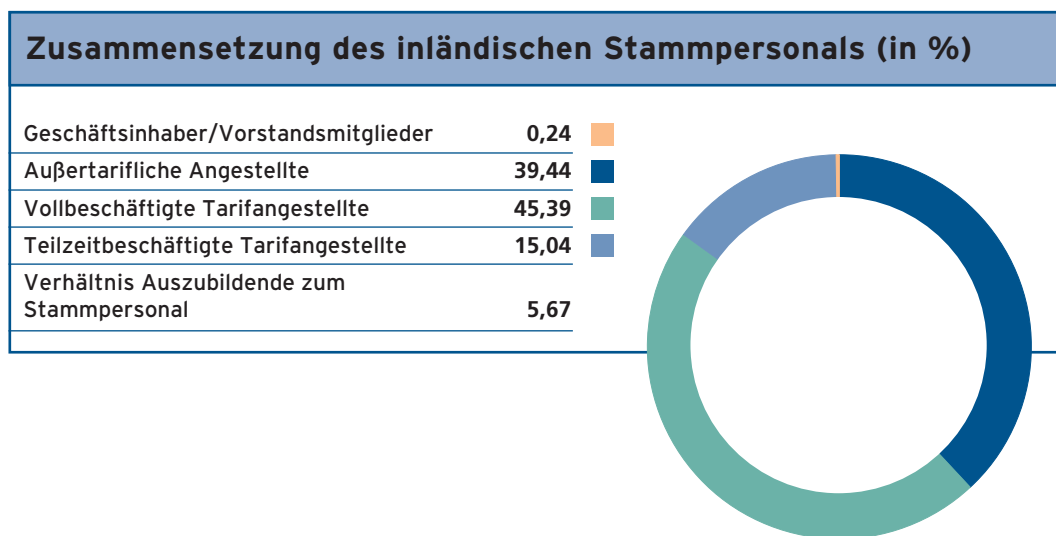
Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung vom 8. November 2005 unter anderem mit dem Neuordnungsverfahren der Versicherungswirtschaft, der Entwicklung der europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen sowie dem Einfluss demographischer Faktoren auf die Berufsausbildung beschäftigt. Diskutiert wurde zudem über die zukünftige Bedeutung der Bachelor-Abschlüsse in der Berufsbildung.

Mit Blick auf das Berufsbild des Bankkaufmannes stellte der Ausschuss fest, dass die offen gestaltete Ausbildungsordnung den ausbildenden Betrieben nach wie vor den notwendigen Gestaltungsspielraum eröffnet, um flexibel eigene Anforderungen in der Ausbildung umzusetzen und so produktübergreifend vertriebsorientiert auszubilden.

BESCHÄFTIGTE

Zusammensetzung der Beschäftigten (in %)			
	männlich	weiblich	zusammen
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,18	0,01	0,19
Außertarifliche Angestellte	22,89	7,51	30,40
Tarifangestellte			
<i>Vollbeschäftigte</i>	14,73	20,37	35,10
<i>Teilzeitbeschäftigte</i>	0,64	10,99	11,63
Stammpersonal Inland	38,44	38,88	77,32
Auszubildende	1,74	2,64	4,38
Reinigungspersonal	0,01	0,14	0,15
Aushilfskräfte	0,10	0,15	0,25
Volontäre und Praktikanten	0,34	0,26	0,60
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkranke, Wehrdienst, Zivildienst	0,57	5,21	5,78
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	7,20	4,32	10,52
insgesamt	48,40	51,60	100,00

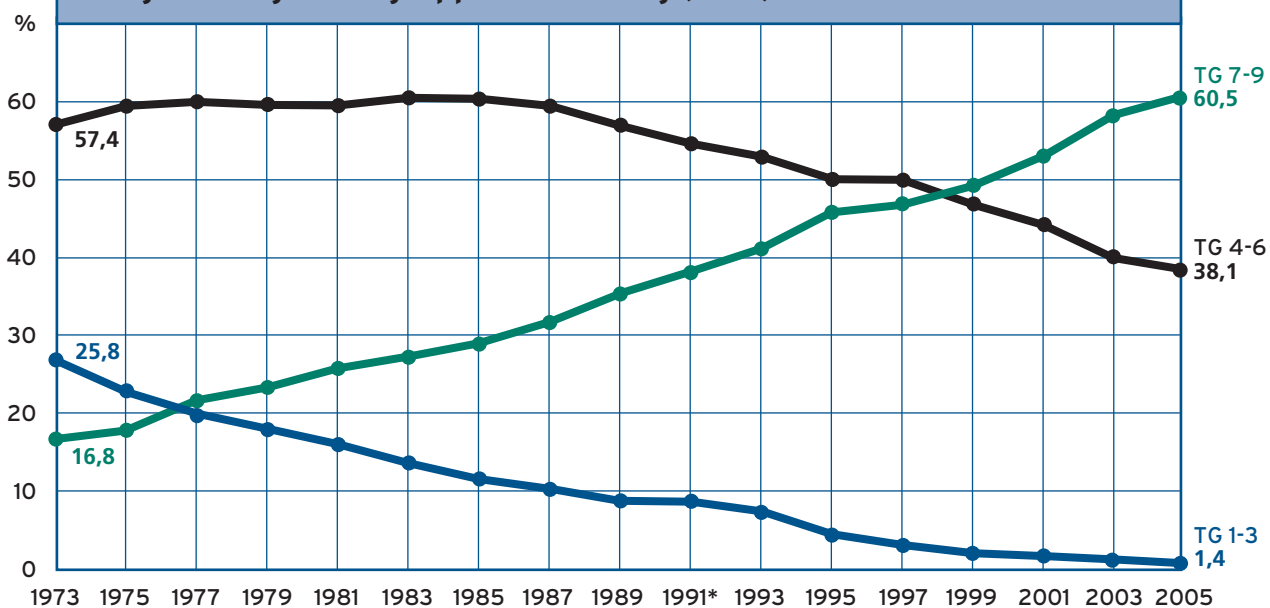
Zum 31. Dezember 2005 waren bei den tarifgebundenen Mitgliedsinstituten 162.909 Mitarbeiter beschäftigt.



Besetzung der Tarifgruppen (in %)

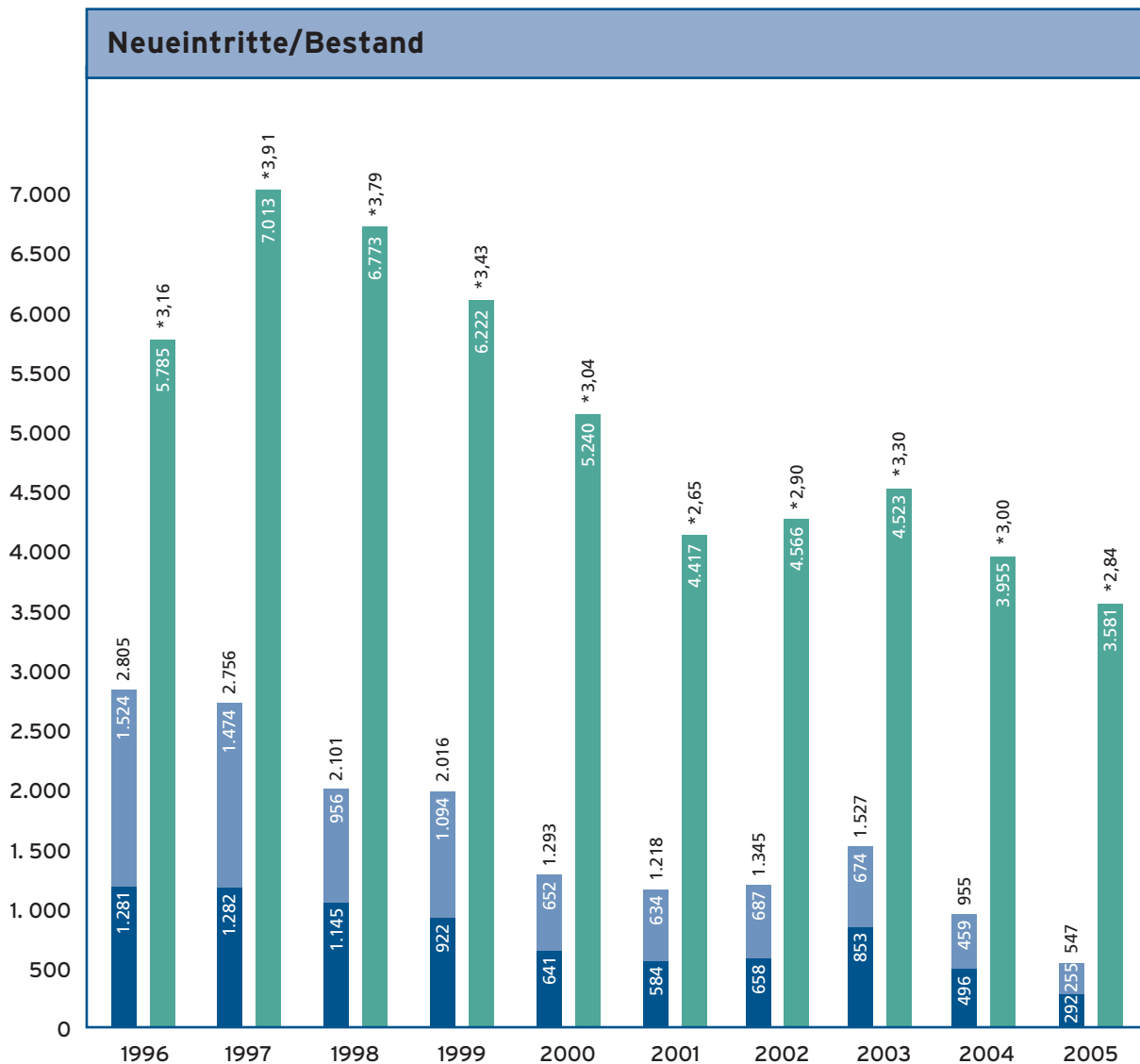
Berufsjahre	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1. - 2.	0,01	0,02	0,04	0,26	0,93				
3. - 4.	–	0,01	0,04	0,41	1,57	1,47			
5. - 6.	–	0,01	0,06	0,25	0,90	1,67	1,72		
7. - 8.	0,07	0,19	0,04	0,16	0,70	1,50	2,01	1,19	
9.			0,91	0,10	0,28	0,66	1,08	0,78	0,64
10.				2,87	0,29	0,69	1,00	0,83	0,53
11.					7,82	15,58	18,45	16,31	15,95
zusammen	0,08	0,23	1,09	4,05	12,49	21,57	24,26	19,11	17,12

Längerfristige Tarifgruppenbesetzung (in %)



*einschl. neue Bundesländer

VORRUHESTAND

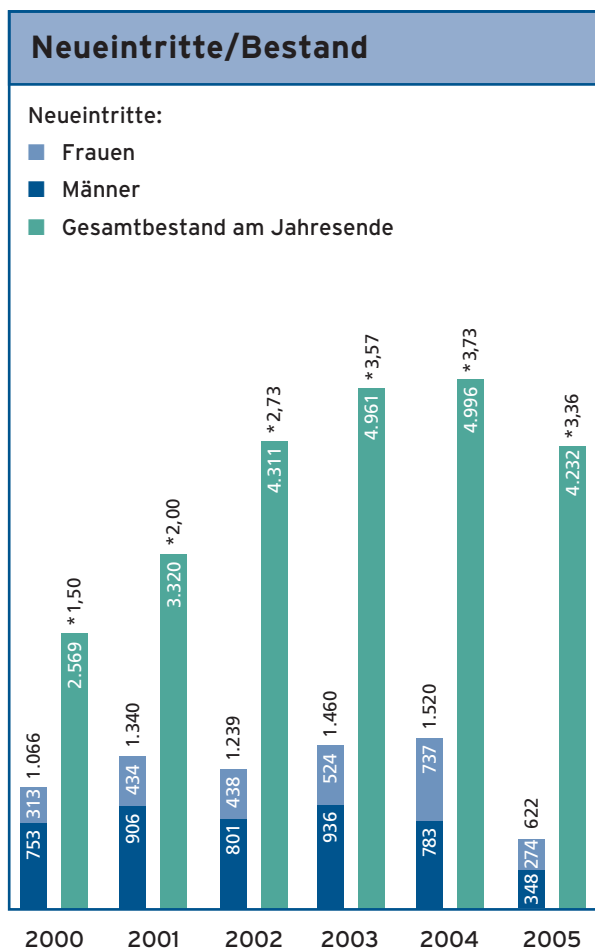


Neueintritte:

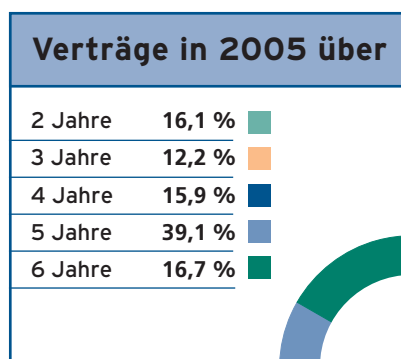
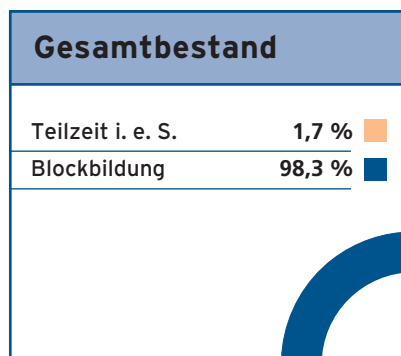
- Frauen
- Männer
- Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals



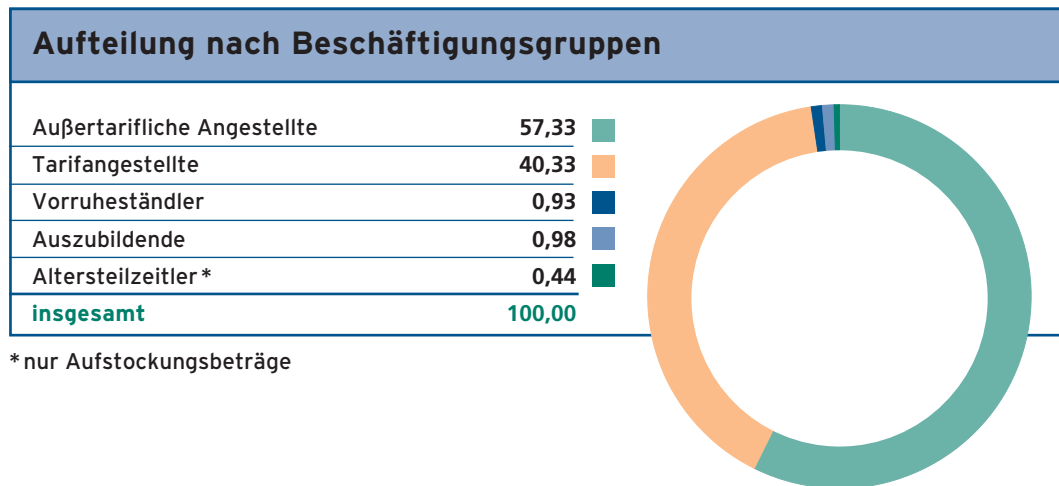
Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in %)*

Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	insgesamt	insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	4,33	3,24	3,61	3,56
Kündigung durch den Arbeitgeber	1,03	0,95	0,97	0,62
Einverständliche Auflösung	7,68	6,98	7,22	3,40
Volle Erwerbsminderung	0,15	0,10	0,12	0,04
Vorruhestand	0,65	0,71	0,69	0,59
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	1,20	0,64	0,83	0,85
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,38	0,10	0,19	0,50
Tod	0,15	0,06	0,09	0,09
insgesamt	15,57	12,79	13,72	9,67

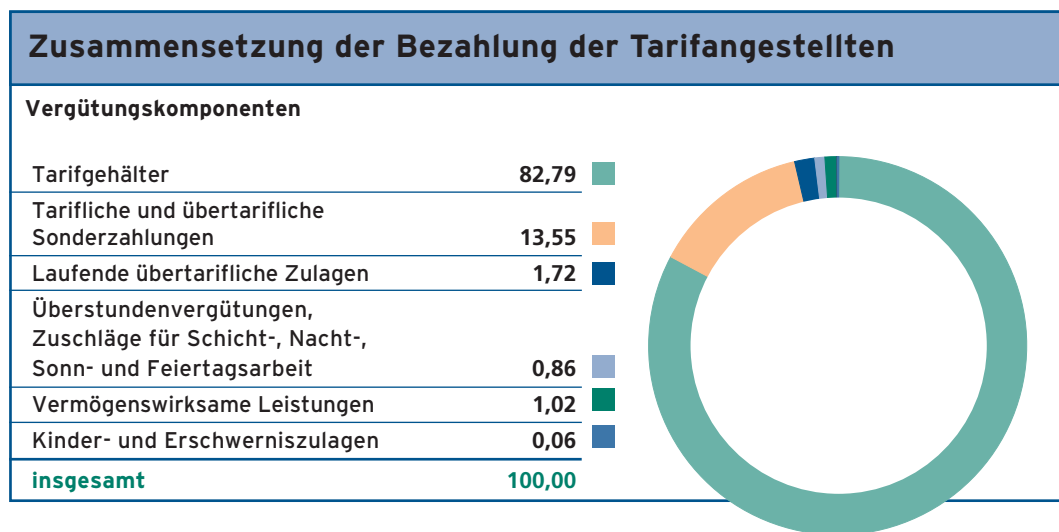
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2005 wie folgt:



* nur Aufstockungsbeträge



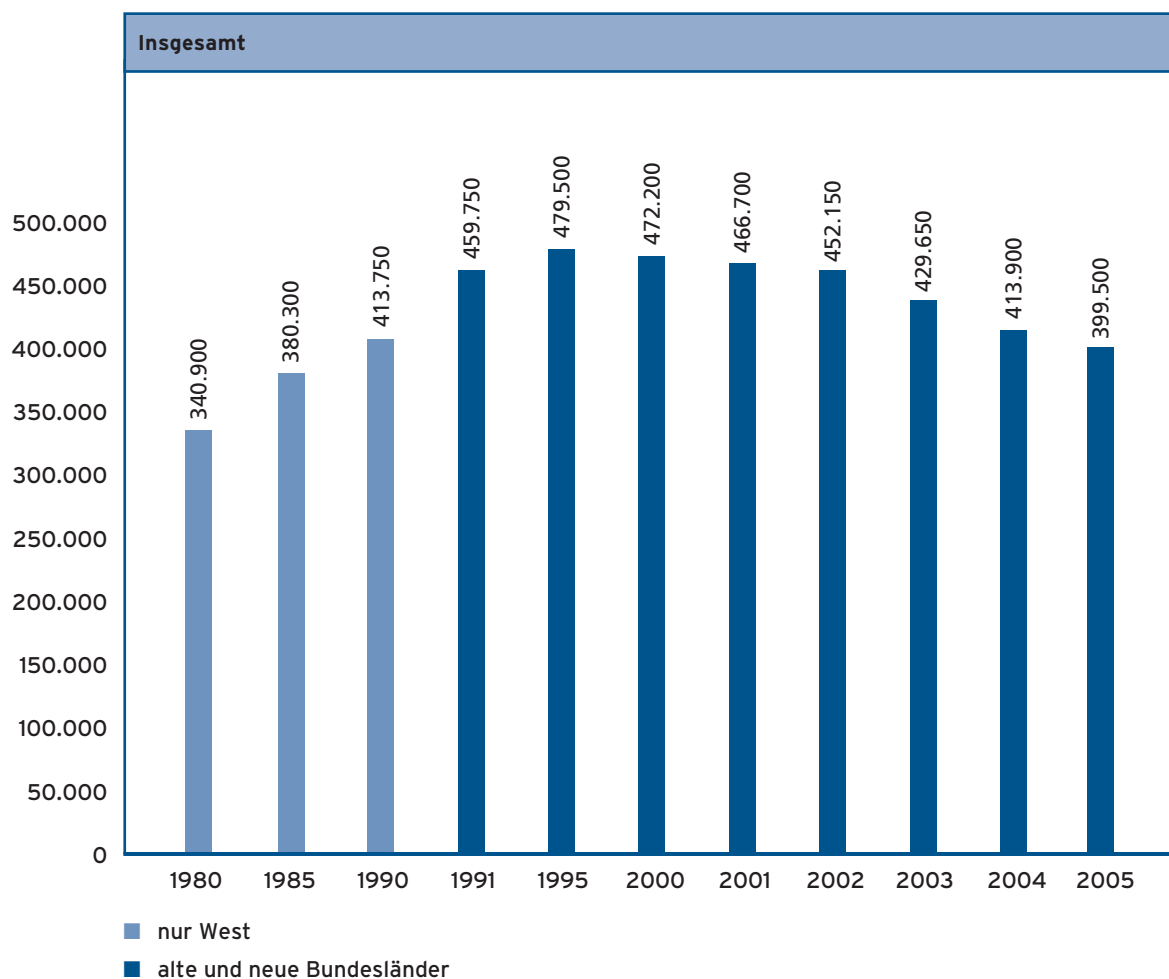
Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

Laufende übertarifliche Zulagen	2,07
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	16,37
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	1,04
Vermögenswirksame Leistungen	1,24
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,07

VON DEN BANKEN-TARIFVERTRÄGEN ERFASSTE ARBEITNEHMER

	privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentlicher Banken	Volks- und Raiffeisenbanken	Spezialbanken	Sparda-banken
1980	167.750	44.950	118.350	8.400	1.450
1985	175.400	51.300	144.400	7.050	2.150
1990	198.500	58.350	150.800	3.100	3.000
1991*	226.800	59.400	166.800	3.100	3.650
1995	227.050	64.600	180.850	2.000	5.000
2000	220.850	73.500	170.550	1.150	6.150
2001	215.300	75.550	168.550	1.150	6.150
2002	203.350	75.550	165.900	1.100	6.250
2003	179.700	77.100	163.800	2.900	6.150
2004	169.600	74.800	159.950	3.500	6.050
2005	162.900	73.350	157.250	-	6.000

* einschl. neue Bundesländer



AGVBANKEN - ENTWICKLUNG UND AUFGABEN

Der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. - kurz AGVBanken - vertritt seit 1954 die sozialpolitischen Interessen der in privatrechtlicher Form geführten Kreditinstitute im gesamten Bundesgebiet. Der Mitgliederkreis setzt sich zusammen aus Großbanken, Regionalbanken, Privatbankiers, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Bausparkassen sowie Dienstleistungsunternehmen, die auf dem Gebiet des Geld- und Kreditwesens oder für Kreditinstitute tätig sind.

Der AGVBanken schließt als Tarifträger auf Bundesebene Tarifverträge mit ver.di sowie mit dem DBV (Deutscher Bankenan- gestellter Verband) und dem DHV (Deutscher Handels- und Industrieangestellter-Verband) ab. Auf Arbeitgeberseite finden die Tarifverhandlungen innerhalb einer Verhandlungsgemeinschaft mit den öffentlichen Banken statt. Das gleich lautende Tarifvertragswerk der beiden Bankengruppen gilt für ca. 240.000 Arbeitnehmer in Deutschland.

Zu den weiteren Aufgaben des Verbandes gehören die Information und Beratung der Mitgliedsinstitute in arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen, die Vertretung der Institute vor Arbeits- und Sozialgerichten in Grundsatzfragen, die Wahrnehmung der sozialpolitischen Belange des privaten Bankgewerbes gegenüber Regierungs- und Verwaltungsstellen sowie die Benennung von Vertretern des Bankgewerbes

für die auf Bundesebene zuständigen Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherung (Deutsche Rentenversicherung Bund und Verwaltungs-Berufsgenossenschaft).

Auf dem Gebiet der beruflichen Aus- und Weiterbildung unterstützt der Arbeitgeberverband die Mitgliedsinstitute durch Information und Beratung, er koordiniert deren Willensbildung in Ausbildungsfragen und berät die zuständigen Ministerien bei der Entwicklung von einschlägigen Gesetzen und Ausbildungsordnungen.

Organe des AGVBanken sind die Mitgliederversammlung, der Vorstand und die Geschäftsführung. Die Mitgliederversammlung wählt alle 2 Jahre den Vorstand, der zurzeit aus 11 Mitgliedern besteht. Der Vorstand bestimmt die Verbandspolitik; ausführendes Organ ist die Geschäftsführung. Zur Unterstützung der Verbandsaufgaben werden Ausschüsse gebildet, denen sachkundige Vertreter aus allen Bankengruppen angehören. Als ständige Ausschüsse bestehen derzeit der Tarifausschuss, der Arbeitsrechtsausschuss sowie der Berufsbildungsausschuss.

Der AGV Banken ist Mitglied in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dort sowohl im Präsidium und im Vorstand als auch in den einschlägigen Fachausschüssen und Arbeitskreisen vertreten.

MITGLIEDSINSTITUTE

**DEM ARBEITGEBERVERBAND GEHÖRTEN AM 1. SEPTEMBER 2006
116 TARIFGEBUNDENE MITGLIEDSINSTITUTE SOWIE 34 SONSTIGE
MITGLIEDSINSTITUTE AN.**

GROSSBANKEN

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

REGIONALBANKEN EINSCHL. AUSLANDSBANKEN

Aareal Bank AG, Wiesbaden
ABC International Bank plc,
Zweigniederlassung Frankfurt/Main
ABC Privatkundenbank GmbH, Berlin
ABN Amro Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main
American Express Bank GmbH,
Frankfurt/Main
Axa Bank AG, Köln
Bank Companie Nord AG, Kiel
Bank für Tirol und Vorarlberg AG, Innsbruck,
Zweigniederlassung Memmingen, Augsburg
Bankgesellschaft Berlin AG, Berlin
Bankhaus Bauer AG, Stuttgart
Bankhaus Gebr. Martin AG, Göppingen
Bankhaus Neelmeyer AG, Bremen
Bankverein Werther AG, Werther
BHF-Bank AG, Frankfurt/M, Berlin
BNP Paribas Niederlassung, Frankfurt/Main
Citibank Privatkunden AG&Co. KGaA,
Düsseldorf
CreditPlus Bank AG, Stuttgart
Delbrück Bethman Maffei AG,
Frankfurt/Main
Delmora Bank GmbH, Hof
Deutsche Bank Privat- und
Geschäftskunden AG, Frankfurt/Main
Diskont und Kredit AG, Düsseldorf
Conrad Hinrich Donner Bank AG, Hamburg
DVB Bank AG, Frankfurt/Main, Berlin
Europäisch-Iranische Handelsbank AG,
Hamburg
european transaction bank GmbH,
Frankfurt/Main
Fortis Bank Niederlassung Deutschland,
Köln
Frankfurter Bankgesellschaft AG,
Frankfurt/Main

PRIVATBANKIERS

Hesse Newman&Co. AG, Hamburg
HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA,
Düsseldorf
ING Bank Deutschland AG, Frankfurt/Main
ING Belgien AG, Köln
KBC Bank Deutschland AG, Bremen
Landesbank Berlin Holding AG, Berlin
LHB Internationale Handelsbank AG,
Frankfurt/Main
Merkur-Bank KGaA, München
Mizuho Corporate Bank (Germany) AG,
Frankfurt/Main
MKB Mittelrheinische Bank GmbH,
Koblenz
National-Bank AG, Essen
Oberbank AG Linz, Zweigniederlassung
Bayern, München
Oldenburgische Landesbank AG,
Oldenburg
Ost-West Handelsbank AG, Frankfurt/Main
Rabobank International Frankfurt Branch,
Frankfurt/Main
RCI Banque S.A., NL Deutschland, Neuss
SEB AG, Frankfurt/Main
Société Générale S.A., Frankfurt/Main
Südwestbank AG, Stuttgart
Süd-West-Kreditbank Finanzierung GmbH,
Bingen
Sydbank A/S, Flensburg
Toyota Kreditbank GmbH, Köln
UBS Deutschland AG, Frankfurt/Main
Union-Bank AG, Flensburg
Weberbank Actiengesellschaft, Berlin
Westfalenbank AG, Bochum
Wüstenrot-Bank AG Pfandbriefbank,
Ludwigsburg
Yapi Kredi Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main

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

MITGLIEDSINSTITUTE

PRIVATE PFANDBRIEF- UND SCHIFFSBANKEN

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

BAUSPARKASSEN

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

KREDITINSTITUTE MIT SONDER-AUFGABEN / DIENSTLEISTER IM KREDITGEWERBE

AKA Ausfuhrkredit-GmbH, Frankfurt/Main
 Betriebs-Center für Banken Payments AG, Frankfurt/Main
 Betriebs-Center für Banken Zahlungsverkehrsservice GmbH, Frankfurt/Main
 BNP Paribas Lease Group S.A., Zweigniederlassung Deutschland, Köln
 Bürgschaftsbank Mecklenburg-Vorpommern GmbH, Schwerin
 Bürgschaftsbank Sachsen GmbH, Dresden
 Bürgschaftsbank Sachsen-Anhalt GmbH, Magdeburg
 DEG Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln
 Dresdner Lateinamerika AG, Hamburg
 IKB-Deutsche Industriebank AG, Düsseldorf, Berlin
 Resba GmbH, Hof
 Saarländische Investitionskreditbank AG, Saarbrücken
 SEB Immobilien-Investment GmbH, Frankfurt/Main
 Vereinigung für Bankberufsbildung e.V., Frankfurt/Main

SONSTIGE MITGLIEDSINSTITUTE

Allianz Dresdner Bauspar AG, Bad Vilbel

AMB Generali Asset Managers, Köln

Banco do Brasil S.A., Frankfurt/Main

Bankhaus Carl F. Plump & Co., Bremen

Bank of America Corporation,

Frankfurt/Main

Bank of America N.A., Wiesbaden

The Bank of New York, Filiale Frankfurt/M.,

Frankfurt/Main

The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Ltd.,

Düsseldorf

Bank-Verlag GmbH, Köln

BMW Bank GmbH, München

Boursorama S.A., Zweigniederlassung

Frankfurt/Main

CNH Financial Services GmbH, Heilbronn

Credit Suisse Securities (Europe) Ltd.,

Niederlassung Frankfurt/Main

Daiwa Securities SMBC Europe Ltd.,

Niederlassung, Frankfurt/Main

Deutsche Postbank AG, Bonn

DWS Holding & Service GmbH,

Frankfurt/Main

Fortis Bank Global Clearing N.V.,

Frankfurt/Main

GE Money Bank GmbH, Hannover

GMAC Bank GmbH, Rüsselsheim

HSH Nordbank Hypo AG, Hamburg

HVB Investitionsbank GmbH, Hamburg

iii investments. Internationales

Immobilien-Institut GmbH, München

J.P. Morgan Bank AG, Frankfurt/Main

LBS Landesbausparkasse Baden-

Württemberg, Stuttgart

Maple Bank GmbH, Frankfurt/Main

MHB-Bank AG, Frankfurt/Main

Münchner Kapitalanlage AG, München

NetBank AG, Hamburg

Oppenheim Immobilien Kapitalanlage-

gesellschaft mbH, Wiesbaden

quirin bank AG, Berlin

RBS The Royal Bank of Scotland plc,

Frankfurt/Main

Salzburg München Bank AG, München

Schwäbische Bank AG, Stuttgart

Sparkasse zu Lübeck, Lübeck

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

VORSTAND

Dr. Tessen von Heydebreck

Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG
[Vorsitzender]

Dr. Karl-Heinz Franke

Mitinhhaber des
Bankhauses Lampe KG
[stellv. Vorsitzender]

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[stellv. Vorsitzender]

Peter Gatti

Mitinhhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA

Heinz Laber

Vorstandsmitglied der
Bayerischen Hypo- und
Vereinsbank AG

Wulf Meier

Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Claus Momburg

Vorstandsmitglied der
IKB-Deutsche Industriebank AG

Klaus M. Patig

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Dirk Wilhelm Schuh

stellv. Vorstandsvorsitzender
der Eurohypo AG

Ralf Stemmer

Vorstandsmitglied der
Deutschen Postbank AG

Hans-Jörg Vetter

Vorstandsvorsitzender der
Bankgesellschaft Berlin AG

TARIFAUSSCHUSS

Michael Stein

Leiter Tarifpolitik/Industrial Relations
Deutsche Bank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Sibylle von Brunn

Leiterin Personal
M.M. Warburg & Co. KGaA

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Holger Kallewegge

Leiter Personal
Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA

Klaus-Dieter Künstler

Leiter Personalservice und
Grundsatzfragen
BHF-Bank AG

Dr. Günter Pfennig

Personalleiter
HSBC Trinkaus & Burkhardt KGaA

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Walter Torka

Direktor der
Bayerischen Hypo- und Vereinsbank AG

Gerd Zinßius

Direktor der Dresdner Bank AG

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Franz-Wilhelm Sturm

Justitiar der Commerzbank AG
[Vorsitzender]

Gabriele Buchs

Deutsche Bank AG

Jürgen Hauser

Personalleiter des Bankhauses
Joh. Berenberg, Gossler&Co.

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Bankgesellschaft Berlin AG

Wolfgang Kaiser

Personalleiter Backoffices
Citibank Privatkunden AG & Co. KGaA

Stefan Kemler

Personalleiter Bankhaus Lampe KG

Rainer Niersberger

Leiter Personalgrundsatzfragen
Wüstenrot Bausparkasse AG

Karl-Ludwig v. Nordheim

Direktor der SEB AG

Matthias Woldter

Syndikus der Dresdner Bank AG

Tobias Wolff

Leiter Tarifpolitik/Grundsätze Personal
Deutsche Postbank AG

Ulli Zehetmeier

Bayerische Hypo- und
Vereinsbank AG

ORGANE UND AUSSCHÜSSE

BERUFSBILDUNGSAUSSCHUSS

Dietmar Schmid
Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Ursula Adolph
Leiterin Personalmanagement
Bankgesellschaft Berlin AG

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Marion Bögl
Hypo Real Estate Bank AG

Andrea Holtkamp
Leiterin Personalbetreuung
SEB AG

Oliver Maassen
Leiter Talent Center
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Hans Joachim Neumann
Bereichsleiter Personal
Deutsche Postbank AG

Dr. Henner Puppel
Vorstandsmitglied der
National-Bank AG

Dirk Stölting
HR Divisional Partner PBB/PeB
Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Leiter Berufsausbildung
Commerzbank AG

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer
Gerd Benrath

Geschäftsführer
Dr. Heinz-Dieter Sauer

Chefjustitiar
Dr. Jens T. Thau

Leiter Arbeitsmarkt-
und Bildungspolitik
Ulf Grimmke

Referentin
Eva Klöckner

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]

Klaus M. Patig
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
[stellv. Mitglied]

Haushaltsausschuss

Wulf Meier
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Klaus M. Patig
Vorstandsmitglied der
Commerzbank 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 Entgeltpolitik

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Arbeitszeitkonten

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis SGB III-Reform

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

VERTRETUNG DES VERBANDES IN DER BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE

Ausschuss für Berufsbildung

Susanne Bitzer
Deutsche Bank AG

Dietrich Volker
Dresdner Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ausschuss Soziale Sicherung

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss Betriebliche Altersversorgung

Walter Torka
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss Betriebliche Personalpolitik

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Dr. Heinz-Dieter Sauer
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Volkswirtschaftliche Fragen der Einkommensverteilung

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

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND

Vorstand

Walter Torka

Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG
[ordentl. Mitglied]

Trägersausschuss der Vertreterversammlung

Wolfgang von Eckartsberg

Direktor der Deutschen Bank AG
[ordentl. Mitglied]

Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband
[stellv. Mitglieder]

BUNDESARBEITSGERICHT

Ehrenamtlicher Richter im IX. Senat

Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

VERWALTUNGS-BERUFGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell

[stellv. Vorsitzender]

Vertreterversammlung

Hans-Jürgen Hartmann

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband

Thomas Steidle

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglieder]

Dr. Thomas Kick

Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG
[stellv. Mitglied]

Ausschuss Prävention

Thomas Steidle

Direktor der Commerzbank AG

Finanzausschuss

Hans-Jürgen Hartmann

Hauptausschuss

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband

GEWERKSCHAFTEN IM PRIVATEN BANKGEWERBE

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)

BUNDESVORSTAND

Vorstandsmitglied und Leiter des Fachbereichs Finanzdienstleistungen (FiDi): Uwe Foullong

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND

BANKEN

Bundesfachgruppenleiter:

Uwe Spitzbarth
ver.di-Bundesverwaltung

Präsidium:

Bärbel Wulff*

Landesbank Berlin AG, Berlin
- Vorsitzende -

Jürgen Clausen*

Wüstenrot Bausparkasse AG, Leonberg
- stellv. Vorsitzender -

Gabriele Platscher*

Deutsche Bank PGK AG, Braunschweig

Marcus Tegtbauer*

Dresdner Bank AG, Dortmund

Ordentliche Mitglieder:

Peter Aschenbrenner*

HypoVereinsbank AG, München

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg

Andrea Eckl

Volksbank eG, Magdeburg

Claudia Eggert-Lehmann*

Dresdner Bank AG, Dortmund

Martina Fischer*

Volksbank eG, Speyer

Uwe Freund

Dresdner Bank AG, Frankfurt/M

Reinhard Gleiss

Nord LB

Alfred Goecke

Volksbank eG, Bochum

Karina Gronau

Hamburger Sparkasse, Hamburg

Veronika Guirola

Deutsche Bank PGK AG, Erfurt

Kerstin Issa-Touré

Commerzbank AG, Frankfurt/M

Inge Christa Mingo

Volksbank eG, Gelsenkirchen

Erwin Misch

Volksbank-Raiffeisenbank eG,
Osterröfeld

Gerald Schröter

Dresdner Bank AG, Berlin

Brigitte Siebert

EuroHypo AG, Frankfurt /M

Ursula Titze

HypoVereinsbank AG, Augsburg

Andrea Widzinski*

Volksbank eG, Ludwigburg

Udo Wild

Dresdner Bank AG, Leipzig

*auch Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FiDi

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

GE Money Bank GmbH,
Hannover

Brigitte Bablich-Zimniok

SEB Bank AG,
Bochum

Herbert Bach

Sächsische Aufbaubank-Förderbank,
Dresden

Klaus Bachmann

Raiffeisen-Volksbank Erlangen-
Höchststadt eG, Erlangen

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

Lars Busch

Nord LB,
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

Martina Fischer

Volksbank Speyer-Neustadt-
Hockenheim eG, Speyer

Markus Freyaldenhofen

Commerzbank AG,
Düsseldorf

Walter Fröschle

Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart

Alfred Goecke

Volksbank eG,
Bochum

Karin Gronau

Hamburger Sparkasse,
Hamburg

Veronika Guirola

Deutsche Bank PGK AG,
Erfurt

Christine Guntentaler

Dresdner Bank AG,
München

Eberhard Häge

Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart

Hans-Ulrich Halmel

Volks- u. Raiffeisenbank eG,
Dillenburg

Sabine Heins

Volksbank - Raiffeisenbank im Kreis
Rendsburg eG, Osterröfeld

Lothar Hemmen

Berliner Volksbank eG,
Berlin

Bärbel Henrich-Bender

Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden

Kirsten Hermann

Wüstenrot Bausparkasse AG,
Leonberg

Kerstin Issa-Touré

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Erika Jagusch

Deutsche Apotheker- und
Ärztebank eG, Hannover

Doris Kennedy

Volksbank eG,
Frankfurt /M

Peter König

HypoVereinsbank AG,
München

Simone Kupfermann

Commerzbank AG,
Berlin

Anja Lellau

Dresdner Bank AG,
Hamburg

Veronika Linnemann

Volksbank eG,
Münster

Sascha Matuszak

BHW Bausparkasse AG,
Pinneberg

Klaus Mayer

HypoVereinsbank AG,
Würzburg

Inge Mingo

Volksbank eG,
Gelsenkirchen

Bärbel Ohlwein

Landeskreditkasse,
Kassel

Jürgen Ohmann

Volksbank Gronau-Ahaus eG,
Gronau

Bettina Partenheimer

Volksbank eG,
Worms

Gabriele Platscher

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Claudia Pienkny

Bankgesellschaft Berlin AG,
Berlin

Nicole Reiß

Commerzbank AG,
Bayreuth

Leonhard Regneri

Frankfurter Sparkasse,
Frankfurt/M

Jörn Riesler

Deutsche Bank AG,
Hamburg

Sabine Sahmel

Deutsche Bank PGK AG,
Magdeburg

Rita Schäfer

Sparkasse,
Saarbrücken

Franz Scheidel

Dresdner Bank AG,
Frankfurt/M

Markus Schmidt

Landesbank Rheinland-Pfalz,
Mainz

Detlef Schulz

BHW Bausparkasse AG,
Hameln

Renate Schuster

Dresdner Bank AG,
Nürnberg

Franz Selmair

Raiffeisenbank Ingolstadt-
Pfaffenhofen, Schweitenkirchen

Gabriele Seum

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Vera Siebert-Burghardt

Volksbank eG,
Hannover

Peter Siemens

Commerzbank AG,
Hannover

Helene Strinja

SEB AG
Frankfurt/M

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

Eduard Vogel

Dresdner Bank AG,
Stuttgart

Klaus Welsch

Commerzbank AG,
Saarbrücken

Andrea Widzinski

Volksbank eG,
Ludwigsburg

Bärbel Wulff

Landesbank Berlin AG,
Berlin

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

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

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

Stephan Szukalski
BCB Payments KG, Frankfurt/M
- stellv. Vorsitzender -

Waltraud Braune
Bank 1 Saar, Saarbrücken

Guilio Gambino
HypoVereinsbank AG, München

Hartwig Scheper
HypoVereinsbank AG, Hannover

Sigrid Betzen
Düsseldorf

MITGLIEDER DER TARIF-KOMMISSION

Hanns-Peter Kreuser*
HypoVereinsbank AG, München
- Vorsitzender -

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

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

Thomas Albrecht*
Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG

Heinz-Norbert Benterbusch*
Volksbank Waltrop eG

Helmut Beckmann*
Commerzbank AG, Hannover

Waltraud Braune
Bank 1 Saar, Saarbrücken

Friedhelm Burski*
Raiffeisenbank Brenttal eG

Guilio Gambino
HypoVereinsbank AG,
München

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

Christina Kaurisch
Commerzbank AG, Frankfurt/M

Fritz Koch
HypoVereinsbank AG, München

Christine Krauß*
Commerzbank AG, Zwickau

Udo Machon*
DB Payments AG, Frankfurt/M

Eva Pfauntsch
Commerzbank AG, Frankfurt/M

Hartwig Scheper
HypoVereinsbank AG, Hannover

Stephan Szukalski
BCB Payments KG, Frankfurt/M

Marie-Luise Teuwen*
Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg

Ralf Zander
BCB Payments AG, Leipzig

Sigrid Betzen
Düsseldorf

VERBANDSRAT

Ulrich Kaufmann
Deutsche Bank AG, Düsseldorf
- Vorsitzender -

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

Bernhard Barth
Hypo Vereinsbank AG, München

Christa Bauer
Deutsche Bank PGK AG, Nürnberg

Erwin Bielmeier
München

Ursula Feikes
Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Rudolf Förster
Deutsche Bank AG, Köln

Burkhard Görler
Deutsche Bank AG, Sieger

Werner Haselmann
HypoVereinsbank AG, Bamberg

Manja Ladenthin
HypoVereinsbank AG, Hamburg

Peter Landenberger
Bayerische Landesbank, München

Bernd Neuser
Deutsche Hypothekenbank,
Hannover

Gunther Prunner
Sparkasse Altötting-Burghausen

Ines Wittig
Volksbank Osterburg Lüchow-Dannenberg eG

* auch Mitglied im Verbandsrat

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

Peter Schellenberg
Dresdner Bank AG
Vorsitzender

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE

Peter Schellenberg
Dresdner Bank AG
Vorsitzender

Claus Baerbaum
Peter Brauchle
Volksbank Allgäu-West eG
Klaus Dold
Volksbank Waldkirch
Carlo Frehse
Signal Iduna Bausparkasse AG
Michael Freitag
Betriebscenter für Banken
Payments AG

Roland Herbstritt
Volksbank Breisgau Nord eG

Robert Hertrich
BHW-Holding Bausparkasse

Norbert Keltermann
Deutsche Bank AG

Klaus Poggenpohl
Volksbank Gütersloh eG

Hens-Peter Ponath
Bausparkasse GdF Wüstenrot

Andreas Rose
Deutsche Bank AG

Werner Spörer
Raiffeisenbank Kemnather Land/
Steinwald eG

Thomas Stahl
Dresdner Bank AG

Martin Stephan
Volksbank Singen-Engen eG

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

