

VORWORT	3
----------------------	---

TARIFENTWICKLUNG

Tarifarbeitskreis Weiterbildung	5
Tarifarbeitskreis Gesundheitsschutz	7
Tarifausschuss-Sitzungen	8
Tarifbewegung 2006/2007	9
IW-Untersuchung zur Lohnpolitik	13

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Gesetzgebung	15
Rechtsprechung	21
Arbeitsrechtsausschuss	27

BERUFSBILDUNG

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft	29
Nachwachskräfte im privaten Bankgewerbe	30
Berufsbildungsausschuss	31

STATISTIK

Beschäftigtenzahl, Strukturdaten, Fluktuation	33
Tabellen und Grafiken	34

ANHANG

AGV Banken - Entwicklung und Aufgaben	41
Mitgliedsinstitute	42
Organe und Ausschüsse	46
Vertretung des Verbandes in der BDA	49
Ämter in der sozialen Selbstverwaltung	51
Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe	52

VORWORT

Tarif- und Betriebsautonomie, die beiden Ebenen des kollektiven Interessenausgleichs in Deutschland, können ihren Zweck nur erfüllen, wenn sie im Sinne einer Aufgabenteilung – und nicht etwa einer Verdoppelung – angelegt werden. So sind die Kernelemente des Arbeitsverhältnisses – vor allem die Höhe des Entgelts und die Dauer der Arbeitszeit – Gegenstände der Tarifpolitik. Diese definiert die Grundsätze und den Rahmen für gezielte Öffnungen zugunsten betrieblicher Ausdifferenzierungen. Insofern ist den Betriebsparteien also eine komplementäre Rolle zugeordnet.

Ganz anders ist der Schwerpunkt bei Themen zu setzen, die den unternehmensspezifischen Gegebenheiten besonders Rechnung tragen müssen. Hier wachsen den betrieblichen Akteuren ureigene Aufgaben zu, die sie auf der Basis vertrauensvoller Zusammenarbeit gestalten.

Unter diese Rubrik fallen die Organisation der betrieblichen Weiterbildung und des Gesundheitsschutzes. Beides sind Aufgaben, die in der betrieblichen Realität der Banken mit großem Aufwand und – das zeigen Spitzenplätze im Branchenvergleich – mit Erfolg erfüllt werden. Sie dennoch mit zusätzlichen tariflichen Regularien zu befrachten, ist aus Arbeitgebersicht nicht zu rechtfertigen.

Die Koalition hat mit der „Rente mit 67“ und der Novellierung der gesetzlichen Krankenversicherung Maßnahmen ergriffen, die der demografiebedingten Finanznot dieser Versicherungszweige entgegenwirken sollen. So richtig die Anhebung des Renteneintrittsalters ist: Sie wird zu einem guten Teil dadurch konterkariert, dass für Anwärter mit

45 Beitragsjahren die Altersgrenze nicht angehoben wurde. Unverständlich ist auch die Beschränkung des Vertrauensschutzes auf ältere Arbeitnehmer, die bis zum Ende des Jahres 2006 einen Altersteilzeit-Vertrag abgeschlossen haben. Es ist kein Grund ersichtlich, warum diese Regelung nicht auch auf Arbeitnehmer mit tariflich abgesicherten Vorruhestandsverträgen ausgedehnt wird. Gänzlich misslungen ist die Novellierung der gesetzlichen Krankenversicherung. Die längst fällige Abkopplung der Finanzierung vom Arbeitsverhältnis ist ausgeblieben, die Regelungsansätze sind im Übrigen mit handwerklichen Fehlern behaftet.

Der Blick auf Europa offenbart, dass eine Kultur der zurückhaltenden Rechtsetzung gerade im europäischen Arbeits- und Sozialrecht keineswegs etabliert ist. Das Grünbuch Arbeitsrecht liefert dazu ebenso ein Beispiel wie die Überlegungen der Kommission, einen gesetzlichen Rahmen für transnationale Kollektivverhandlungen zu schaffen. Besorgniserregend ist auch das Hin und Her um die Portabilitätsrichtlinie, die in der vom europäischen Parlament verabschiedeten Fassung höchst problematische Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung in Deutschland hätte.

Im Zuge der tariflichen Ausbildungsinitiative hat das private Bankgewerbe im Jahr 2006 das Ausbildungsplatzangebot gegenüber dem Vorjahr um zirka 5,6 % erhöht und damit erneut die tariflichen Ziele vorzeitig erfüllt. Unsere Branche ist weiterhin für den qualifizierten Nachwuchs attraktiv. Schon seit Jahren stellen die Abiturienten mit zwei Dritteln der neuen Auszubildenden den Löwenanteil.

TARIFENTWICKLUNG

Nach der Tarifrunde 2006 lag der Schwerpunkt der tarifpolitischen Diskussion in der Branche auf Weiterbildung und Gesundheitsschutz. Hier hat sich die Arbeitgeberseite intensiv mit den Forderungen der Gewerkschaften auseinandergesetzt und deutlich gemacht, dass bei aller Bedeutung beider Themenbereiche nicht die Tarif-, sondern allein die Betriebs-ebene sachkompetent regeln kann - zumal das Bankgewerbe in beiden Feldern Spitzenplätze einnimmt.

Die gesamtwirtschaftliche Tarifbewegung im Berichtszeitraum war heterogen und berücksichtigte zum Teil die Besonderheiten der jeweiligen Branchen. In den Vergleich mit anderen Abschlüssen fügt sich das Banken-Tarifergebnis aus dem vergangenen Jahr angemessen ein.

Im Berichtszeitraum standen für das private Bankgewerbe keine Tarifverhandlungen an, nachdem sich Arbeitgeber und Gewerkschaften im Juni 2006 auf einen Tarifabschluss mit Laufzeit bis Ende Juni 2008 geeinigt hatten.

Auf Arbeitskreisebene haben sich die Banken-Arbeitgeber mit der Gewerkschaftsseite über die Themen Weiterbildung und Gesundheitsschutz auseinandergesetzt.

Tarifarbeitskreis Weiterbildung

In der Tarifrunde 2006 hatten Arbeitgeber und Gewerkschaften vereinbart, auf Arbeitskreisebene zu erörtern, ob die Idee der Gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner des Banksektors über lebenslanges Lernen im Banksektor Handlungsbe-

darf auf Tarifebene auslöst. Diese Fragestellung wurde am 16. Juli 2007 in Frankfurt/Main mit haupt- und ehrenamtlichen Vertretern von ver.di erörtert. Auf Arbeitgeberseite nahmen Vertreter einzelner Institute, des AGV Banken und des Bundesverbands Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) teil.

Die ver.di-Vertreter forderten einen kollektiven Ansatz und den Abschluss eines Weiterbildungs-Tarifvertrags mit folgenden Eckpunkten:

- Grundanspruch auf bestimmte Weiterbildungszeiten für alle Beschäftigten
- Anspruch auf jährliche Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und Festlegung eines Maßnahmenplans für alle Beschäftigten

- Anspruch auf (auch langfristige) Freistellung für bestimmte Weiterbildungen
- Berücksichtigung bestimmter Zielgruppen (u.a. Teilzeitkräfte).

Ziel sei es, in jedem Unternehmen einen „qualifizierten Prozess“ zum Thema Weiterbildung anzustoßen. Dabei fokussierte sich ver.di insbesondere auf die Aspekte Gleichbehandlung und Teilzeitkräfte.

Die Arbeitgeber stellten klar, dass aus ihrer Sicht bei der Weiterbildung im Bankgewerbe weder inhaltlich noch formal Nachholbedarf besteht und eine Regelung auf Tarifebene überflüssig ist. Begründung:

- Weiterbildung ist im Bankgewerbe Kernbestandteil der betrieblichen Personalpolitik, die sich stets aus dem konkreten Bedarf des Unternehmens ableitet, und ist daher typischerweise von den Betriebsparteien zu regeln.
- Alle Kennziffern weisen aus, dass das Bankgewerbe eine der weiterbildungs-

intensivsten Branchen ist. So haben die Banken das breiteste Weiterbildungsangebot und die höchste Weiterbildungsbeteiligung aller Branchen (s. Tabelle). Es bedarf keiner Aufforderung durch die Tarifparteien.

- Die gemeinsame Erklärung der EU-Sozialpartner hat keinen verpflichtenden Charakter. Sie wendet sich auch nicht ausschließlich an die Tarifparteien, sondern setzt sich für den sozialen Dialog „auf angemessenen Ebenen“ ein. Das ist in Deutschland mit Blick auf die konkrete Ausgestaltung der betrieblichen Mitbestimmung bei der Weiterbildung eindeutig die Betriebsebene. Darüber hinaus sind die in der Erklärung geforderten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im deutschen Bankgewerbe bereits umgesetzt.
- Berufliche Weiterbildung ist ein individueller Prozess, der wesentlich von Begabung und der Bereitschaft zu persönlichen und materiellen Anstrengungen

Teilnahmequoten in Unternehmen mit Weiterbildungsangebot 2005 (%)

Wirtschaftsbereich	Insgesamt	Alter von ... bis ... Jahren		
		unter 25	25-54	55 und älter
Kreditgewerbe	59,5	71,9	60,8	38,4
Energie-/Wasserversorgung	58,4	45,8	62,7	30,7
Bergbau/Steine/Erden	48,1	51,8	49,5	22,8
Versicherungen	47,0	56,3	48,6	31,8
Verarbeitendes Gewerbe	42,2	42,5	43,6	32,2
Dienstleistungen	38,9	32,4	41,4	26,1
Gesamtwirtschaft	38,8	33,5	41,0	27,3
Baugewerbe	34,7	40,0	35,6	25,9
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	31,3	21,0	33,2	22,3
Handel	29,8	21,6	32,8	19,4

Quelle: Statistisches Bundesamt (CVTS3), August 2007

bestimmt ist. Generelle tarifliche Ansprüche aller Arbeitnehmer auf Weiterbildung sind daher der falsche Regulationsansatz.

Tarifarbeitskreis Gesundheitsschutz

In der Tarifrunde 2006 hatten Arbeitgeber und Gewerkschaften vereinbart, auf Arbeitskreisebene das Thema Gesundheitsschutz ergebnisoffen zu erörtern. Das Gespräch mit ver.di-Vertretern hat am 17. Juli 2007 in Frankfurt/Main stattgefunden. Auf Arbeitgeberseite nahmen Vertreter einzelner Institute, des AGV Banken und des Bundesverbands Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) teil.

Beide Seiten waren sich darüber einig, dass das Thema Gesundheitsschutz wichtig ist und an Bedeutung gewinnt. Allerdings bestanden grundsätzlich unterschiedliche Auffassungen darüber, wie das Ziel eines optimalen betrieblichen Gesundheitsschutzes zu erreichen ist.

ver.di hat als Gründe für psychische Erkrankungen insbesondere Leistungsdruck durch Gewinnziele der Unternehmen, Unsicherheit durch steigende Handlungsspielräume der Beschäftigten und Angst um den Arbeitsplatz angeführt. Dabei bezieht sich ver.di auf nicht näher spezifizierte eigene Befragungen in den Betrieben und leitet daraus die Notwendigkeit eines Tarifvertrages zum Thema Gesundheitsschutz ab, der folgende Punkte enthalten sollte:

- Einrichtung von „Belastungs- und Gesundheitszirkeln“
- Einrichtung einer betrieblichen „Belastungs- und Gesundheitskommission“

- Einführung eines „belastungsorientierten Kennziffersystems“
- Einführung regelmäßiger Beurteilungen der Belastungssituation
- Festlegung von Verfahren zur Beurteilung der Belastungssituation.

Erklärtermaßen verfolgt ver.di damit das Ziel, zusätzlichen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsplätze und -abläufe, die Leistungsanforderungen, die betriebliche Weiterbildung und die Personalbemessung auch mit Blick auf die altersgerechte Gestaltung der Arbeit zu nehmen.

AGV Banken und VÖB haben die Forderung nach einem Tarifvertrag zum Thema Gesundheitsschutz strikt abgelehnt und auf die originäre Aufgabe der Betriebe verwiesen, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz auszuarbeiten und umzusetzen. Aus mehreren Gründen besteht weder inhaltlich noch formal Bedarf nach zusätzlichen Tarifregelungen:

- Das Kreditgewerbe ist in Deutschland seit langer Zeit die Branche mit dem niedrigsten Krankenstand (s. Grafik). Das belegen die Statistiken insbesondere der Betriebskrankenkassen (BKK), die einen Großteil der Bankbeschäftigten versichern, als auch aller anderen Kassen.
- Die von ver.di betonte Zahl psychischer Störungen ist in der Kreditwirtschaft seit Jahren stabil, in einigen Häusern sogar rückläufig; im zu Vergleichszwecken allein maßgeblichen Dienstleistungssektor ist das Kreditgewerbe deutlich schwächer von psychischen Erkrankungen betroffen als die meisten anderen Branchen. ▶

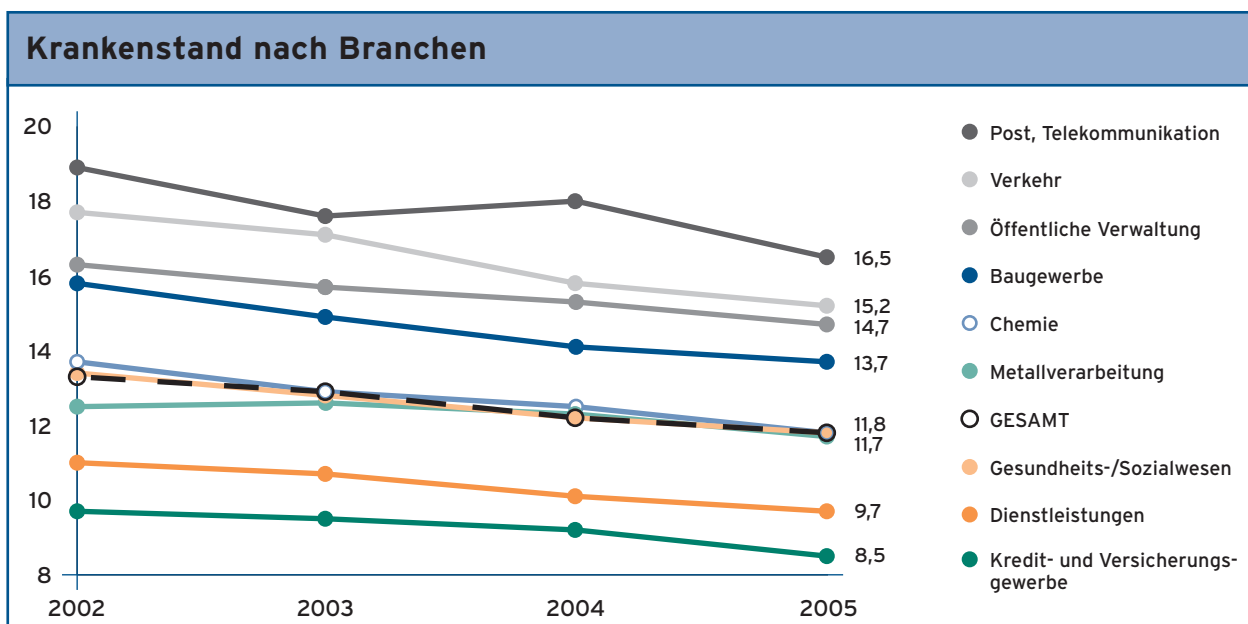
- Die deutschen Banken haben die Bedeutung des Themas Gesundheitsschutz längst erkannt und sind hier bereits sehr aktiv. Es gibt viele umfangreiche Gesundheitsschutzprogramme.
- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz müssen sich an den Gegebenheiten der einzelnen Häuser orientieren, deshalb machen Regelungen auf der Tarifebene keinen Sinn.
- Gerade der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist bereits durch mehrere Ebenen (Staat, Berufsgenossenschaften, DIN/VDI, Krankenkassen, Betriebsparteien) umfassend und lückenlos geregelt. Die geltenden Vorschriften, die zudem an mehreren Stellen die Beteiligung von Arbeitnehmervertretern vorsehen, bedürfen keiner Ergänzung.
- Der von ver.di im Rahmen der vergangenen Tarifrunde vorgelegte Tarifvertragsentwurf würde hingegen den mehr

als ausreichenden geltenden Vorschriften zum Gesundheitsschutz ein weiteres, mit der Betriebsverfassung konkurrierendes komplexes Regelwerk zur Seite stellen, das aus Arbeitgeber-sicht nicht nur die gewünschte Wirkung verfehlt, sondern die Betriebe auch administrativ deutlich überfordert.

Weiterhin haben sich die Banken-Vertreter in aller Deutlichkeit gegen die von ver.di aufgestellte Behauptung verwahrt, die Arbeitgebersetzten die Beschäftigten durch die Formulierung und Umsetzung ihrer Geschäftspolitik erhöhten Gesundheitsgefahren aus.

Tarifausschuss-Sitzungen

Der Tarifausschuss des AGV Banken hat im Berichtszeitraum zwei Mal getagt (13. Oktober 2006 und 25. April 2007). Dabei ging es neben dem Rückblick auf die Banken-Tarifrunde und die gesamte Tarifbewegung 2006



Quelle: BKK Gesundheitsreports 2003 - 2006

vor allem darum, die Tarifarbeitskreise Weiterbildung und Gesundheitsschutz (s.o.) vorzubereiten.

Tarifbewegung 2006/2007

Im Berichtszeitraum entwickelten sich die Tarifabschlüsse - sowohl Flächentarifverträge anderer Branchen als auch Haustarifverträge großer Unternehmen - unterschiedlich. Dabei bestätigte sich der Trend, dass sich die Verhandlungsergebnisse zunehmend an den Erfordernissen der jeweiligen Branche orientieren und allenfalls bedingt Signalcharakter für die Abschlüsse anderer Wirtschaftszweige oder Unternehmen haben.

So sind moderate Abschlüsse wie bei der Deutschen Postbank ebenso zu konstatieren wie Ausreißer nach oben, etwa in der Stahlindustrie, wo sich die Sonderkonjunktur der Branche auswirkte. Auch das relativ hohe Tarifergebnis in der Metall- und Elektroindustrie trägt der spezifischen Branchenkonjunktur Rechnung. In diese gesamtwirtschaftliche Tarifbewegung fügt sich der Banken-Tarifabschluss 2006, der für den gesamten Berichtszeitraum gilt, angemessen ein.

Wichtige Abschlüsse seit Juni 2006:

Bankgewerbe

Am 22. Juni 2006 haben sich die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe auf einen Abschluss für die rund 240.000 Beschäftigten geeinigt. Das Paket umfasst folgende Eckpunkte:

- Laufzeit: 25 Monate (01.06.2006 bis 31.06.2008)

- 3 Leermonate bei Einmalzahlung von 100 EUR
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. September 2006 um 3,0 % und zum 1. Dezember 2007 um weitere 1,5 %
- weitere Variabilisierung der Tarifeinkommen: betriebliche Option zur leistungsorientierten Vergütung von 7,5 auf 8 % des Jahresgehalts erweitert; Spanne für Sonderzahlung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg auf 90 bis 120 % ausgedehnt
- Ausweitung der bestehenden Ausbildungsinitiative
- erweiterte Ansparmöglichkeiten auf Langzeitkonten.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt - nach Westrick auf 12 Monate umgerechnet - bei rund 2,0 %. Der langfristige Tarifsockel steigt - ebenfalls auf 12 Monate umgerechnet - um 2,16 %.

Deutsche Postbank

Am 14. Juli 2006 haben sich die Betriebsparteien auf einen Abschluss für die rund 22.000 Beschäftigten der Deutschen Postbank AG mit folgenden Bausteinen geeinigt:

- Laufzeit: 26 Monate (01.07.2006 bis 31.08.2008)
- 6 Leermonate, für die keine Pauschale gezahlt wird
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Januar 2007 um 3,0 % und zum 1. April 2008 um weitere 1,5 %
- mehr neu einzustellende Auszubildende (2007: plus 15 %, 2008: plus 10 % gegenüber 2006)

- ▶ • Verlängerung der Vereinbarung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2008.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt - nach Westrick auf 12 Monate umgerechnet - bei rund 1,6 %. Der langfristige Tarifsockel steigt - ebenfalls auf 12 Monate umgerechnet - um knapp 2,1 %.

Eisen- und Stahlindustrie

Am 21. September 2006 haben sich die IG Metall und der Arbeitgeberverband Stahl auf einen Abschluss für die 85.000 Beschäftigten der westdeutschen Stahlindustrie (ohne Saarland) verständigt. Die Inhalte:

- Laufzeit: 17 Monate (01.09.2006 bis 31.01.2008)
- 4 Leermonate mit Einmalzahlung von 500 EUR, weitere Einmalzahlung von 750 EUR (Konjunkturbonus)
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Januar 2007 um 3,8 %
- volle Kostenübernahme der Lernmittel für Auszubildende durch die Betriebe
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Gestaltung des demografischen Wandels.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt - nach Westrick auf 12 Monate umgerechnet - bei 4,2 %. Der langfristige Tarifsockel (ohne Pauschal- und Einmalbeträge) steigt - ebenfalls auf 12 Monate umgerechnet - um knapp 2,7 %.

Chemische Industrie

Am 8. März 2007 haben die Tarifparteien der chemischen Industrie einen neuen Tarifver-

trag für die 550.000 Beschäftigten in Westdeutschland abgeschlossen; am 26. März wurde der Abschluss auch für die 30.000 Beschäftigten der ostdeutschen Chemieunternehmen übernommen. Eckpunkte sind:

- Laufzeit: 14 Monate (Beginn regional unterschiedlich zwischen 01.01. und 01.03.2007)
- jeweils 1 Leermonat bei Einmalzahlung von 70 EUR
- Anhebung der Tarifentgelte ab dem 2. Monat um 3,6 %
- zusätzlich ab dem 2. Monat Einmalzahlung, die 0,7 % der jeweiligen Monatsentgelte beträgt (insgesamt 9,8 % eines Monatsentgelts für Arbeitnehmer in Normal-schicht); Arbeitgeber und Betriebsrat können diese Zahlung aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung verschieben, kürzen oder streichen
- Verlängerung des Vertrags „Zukunft durch Ausbildung“
- Verbesserung der Rahmenregelungen zu Langzeitkonten.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit beläuft sich - nach Westrick auf 12 Monate umgerechnet - auf 3,65 %. Der langfristige Tarifsockel steigt auf Zwölfmonatsbasis um knapp 3,1 %.

Metall- und Elektroindustrie

Am 4. Mai 2007 haben die Verhandlungsführer den Pilotabschluss für das Tarifgebiet Baden-Württemberg (rund 800.000 Beschäftigte) paraphiert, der anschließend für alle Tarifgebiete (insgesamt 3,4 Mio. Beschäftigte) übernommen wurde. Er enthält folgende Regelungen:

- Laufzeit: 19 Monate (01.04.2007 bis 31.10.2008)
- 2 Leermonate mit Einmalzahlung von 400 EUR
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Juni 2007 um 4,1% und zum 1. Juni 2008 um weitere 1,7 %
- zusätzlich in der zweiten Stufe einmaliger Konjunkturbonus in Höhe von 0,7 % der jeweiligen regelmäßigen Monatsentgelte (insgesamt 3,98 %)
- Öffnungsklausel: Betriebsparteien können die zweite Stufe der Entgelterhöhung aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung um bis zu vier Monate verschieben; entsprechend reduziert sich der Konjunkturbonus.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt - nach Westrick auf 12 Monate umgerechnet - bei 3,67 % (bei Verschiebung der zweiten Tarifstufe um vier Monate: 3,3 %). Der langfristige Tarifsockel erhöht sich - ebenfalls auf 12 Monate umgerechnet - um rund 3,7 %.

Mit ihrer Forderung nach Variabilisierung des Weihnachtsgeldes im Umfang von 1% des tariflichen Jahresentgelts haben sich die Metallarbeitgeber nicht durchgesetzt. Damit bleibt ihnen ein Variabilisierungsinstrument, wie ihn das Bankgewerbe in § 10 Ziffer 4 MTV (0,8 % des Jahresentgelts) bereits Ende 2002 vereinbart hat, weiterhin verwehrt.

Druckindustrie

Am 6. Juni 2007 haben sich die Tarifparteien der Druckindustrie auf einen Abschluss für die rund 180.000 Beschäftigten verständigt:

- Laufzeit: 24 Monate (01.04.2007 bis 31.03.2009)
- 3 Leermonate, für die keine Pauschale gezahlt wird
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Juli 2007 um 3,0 % und zum 1. Juli 2008 um weitere 2,1 %
- Verlängerung des Tarifvertrags zur Altersteilzeit bis zum 31.12.2009.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit summiert sich - nach Westrick auf 12 Monate umgerechnet - auf knapp 2,3 %. Der langfristige Tarifsockel steigt - ebenfalls auf 12 Monate gerechnet - um knapp 2,6 %.

Das Tarifergebnis spiegelt die spezifische Branchenkonjunktur in der Druckindustrie wider und zeigt, dass die vergleichsweise hohen Abschlüsse für Chemie und Metall/Elektro keinen Automatismus für die gesamte Tarifbewegung bedeuten.

Groß- und Außenhandel (Bayern)

Am 20. Juni 2007 haben sich die Tarifparteien für die 240.000 Beschäftigten im bayerischen Groß- und Außenhandel auf folgenden Abschluss geeinigt:

- Laufzeit: 24 Monate (01.04.2007 bis 31.03.2009)
- 3 Leermonate, für die keine Pauschale gezahlt wird
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Juli 2007 um 2,4 % sowie zusätzlich monatlich einheitlich um 15,50 EUR (das entspricht einer durchschnittlichen Anhebung der Tarifgehälter um 3,19 %)
- weitere Erhöhung der Tarifgehälter zum 1. Juni 2008 um 2,0 % sowie zusätzlich ▶

- ▶ monatlich einheitlich um 7,50 EUR (das entspricht einer Anhebung um 2,37 %).

Die Belastung innerhalb der Laufzeit beträgt nach Westrick 2,5 %. Der langfristige Tarifsockel steigt auf Zwölfmonatsbasis um 2,37 %.

Deutsche Telekom

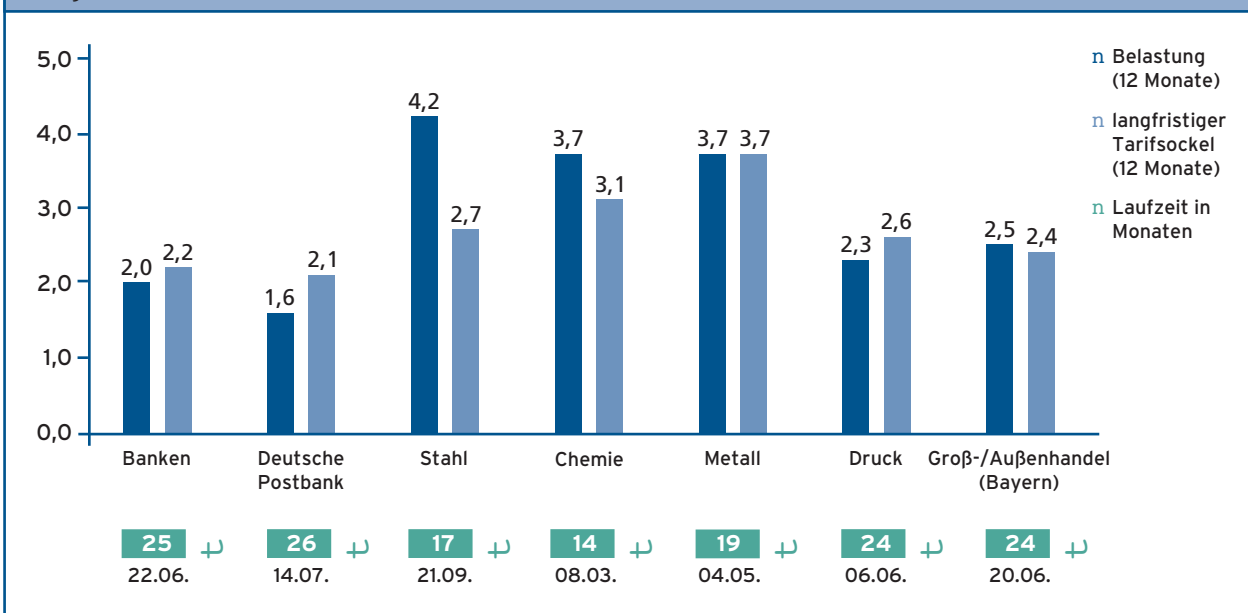
Nach wochenlangen Streiks und schwierigen Verhandlungen haben sich die Deutsche Telekom AG und die Gewerkschaft ver.di am 20. Juni 2007 darauf verständigt, 50.000 Service-Mitarbeiter in drei neue Service-Gesellschaften auszulagern. Für sie gelten folgende Tarif-Eckpunkte:

- Arbeitszeiterhöhung von 34 auf 38 Wochenstunden (davon 1/2 Stunde Service-Qualifizierung)

- Flexiblere Arbeitszeiten; Samstag wird Regelarbeitstag
- Absenkung des Gehaltsniveaus in den drei Service-Gesellschaften in drei Stufen bis zum Jahr 2010 um 6,5 %; Ausgleichszahlungen sichern noch für 18 Monate das volle bisherige Einkommen, in den folgenden beiden Jahren beträgt der Ausgleich 66 bzw. 33 %
- höherer Anteil der variablen Vergütung (Aufstockung von derzeit 7 % auf 15 bis 20 % in drei Jahren)
- deutliche Absenkung der Einstiegsgehälter für neue Beschäftigte (nach offiziellen Angaben um über 30 %)
- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bei T-Service bis Ende 2012, bei T-Com bis Ende 2009
- Verpflichtung, die Service-Gesellschaften bis Ende 2010 nicht zu verkaufen.

Gehaltstarifabschlüsse 2006/2007

(ausgewählte Branchen/Unternehmen)



Das Verhandlungsergebnis ermöglicht es der Telekom nach eigenen Angaben, bis 2010 jährlich zwischen 500 Mio. und 900 Mio. EUR einzusparen und damit die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens deutlich zu erhöhen.

IW-Untersuchung: Lohnzurückhaltung erhält Arbeitsplätze

Im Februar 2007 hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) die Ergebnisse einer empirischen Untersuchung zur Lohnpolitik¹ veröffentlicht. Danach hat die Lohnzurückhaltung² seit Mitte der 90er-Jahre in Deutschland sehr positive Wirkungen auf den Arbeitsmarkt entfaltet. Die IW-Experten haben errechnet, dass die Beschäftigung zwischen 1998 und 2006 ohne Lohnzurückhaltung um über 600.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zurückgegangen wäre.

Zugleich tritt das IW der verbreiteten Argumentation entgegen, eine gemäßigte Lohnpolitik schwäche die Konsum- und Binnennachfrage. Nach IW-Berechnungen überkompensieren die Beschäftigungseffekte einer moderaten Lohnentwicklung - und daraus resultierende Nachfrageeffekte - deutlich etwaige negative Kaufkräfteeffekte. Deshalb erscheint es nach Auffassung des Instituts wenig aussichtsreich, die Konsumnachfrage durch eine expansive Lohnpolitik zu stimulieren. Vielmehr stabilisiere Lohnzurückhaltung den privaten Konsum und bremse den Druck, Arbeit durch Kapital zu ersetzen. Das IW empfiehlt deshalb den Tarifparteien, weiterhin auf moderate Lohnabschlüsse zu setzen. Gerade im Konjunkturaufschwung bestehe die Chance, die Arbeitslosigkeit durch eine Kombination von gesamtwirtschaftlicher Dynamik und Lohnzurückhaltung deutlich zurückzuführen.

1) Lesch, Hagen: Lohnpolitik, Beschäftigung und Konsum; in: IW-Trends 1/2007, S.31 ff.

2) Nach dem Konzept der produktivitätsorientierten Lohnpolitik ist der nominale Produktivitätszuwachs die absolute Obergrenze des lohnpolitischen Verteilungsspielraums. Das IW Köln empfiehlt jedoch eine um Beschäftigungseffekte bereinigte Produktivitätsrate als Bezugsgröße für Lohnzurückhaltung: Je stärker die Beschäftigung auf Grund von Lohnerhöhungen sinkt, desto stärker steigt die Produktivität, weil vor allem weniger produktive Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlieren. Deshalb müsse die Produktivitätsentwicklung bei rückläufigem Arbeitsvolumen streng genommen um diesen Faktor bereinigt werden. Laut Sachverständigenrat lag dieser Wert in den Jahren 2001 bis 2003 im Jahresdurchschnitt bei 0,4 Prozentpunkten. Zieht man diesen Wert vom Gesamtzuwachs der Produktivität ab, ergibt sich der beschäftigungsneutrale Produktivitätszuwachs.

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Die Sozialgesetzgebung wurde im Berichtszeitraum durch die Reform des Gesundheitswesens und der gesetzlichen Rentenversicherung („Rente mit 67“) bestimmt. Als Schwerpunkt der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung kann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz angesehen werden, das im August 2006 in Kraft getreten ist und bereits im Dezember 2006 erstmalig geändert wurde.

Das BAG erklärte Streiks zur Erzwingung von Tarifsozialplänen für zulässig und gab seine Rechtsprechung zur Auslegung dynamischer Bezugnahmeklauseln als Gleichstellungsabreden auf. Eine mit Spannung erwartete Entscheidung im Zusammenhang mit dem Grundsatz der Tarifeinheit in Fällen der Tarifpluralität blieb indes aus.

Gesetzgebung

Die Gesetzgebung zu den sozialen Sicherungssystemen wurde vor allem durch die einschneidenden Reformen der Rentenversicherung und der gesetzlichen Krankenversicherung geprägt. Daneben verblasste die aktuelle Diskussion über die dringend notwendigen Strukturreformen in der Pflegeversicherung und die ebenso notwendige Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu Beginn dieses Jahres.

Rentenreform - „Rente mit 67“

Im Oktober 2006 hat die Koalition erstmals ihre Überlegungen zu einer stufenweisen Anhebung der Altersgrenzen in der Rentenversicherung von 65 auf 67 Jahre vorgelegt – ein notwendiger Schritt zur langfristigen

Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dass diese zeitgleich von 19,5 % auf 19,9 % angehoben wurden, belegt in aller Deutlichkeit den Reformbedarf.

Anhebung des Rentenalters: Der im November 2006 erstmals vorgelegte Gesetzentwurf des „Gesetzes zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Alttersgrenzenanpassungsgesetz)“ wurde trotz des erheblichen Widerstands der Gewerkschaften im März 2007 im Wesentlichen unverändert von Bundestag und Bundesrat verabschiedet und wird damit zum 1. Januar 2008 in Kraft treten. Er sieht eine stufen- ▶

- ▶ weise Anhebung der Altersgrenzen von 2012 bis 2029 vor. Der folgenden Übersicht ist zu entnehmen, dass erstmals die Arbeitnehmer des Geburtsjahrganges 1947, für die als Altersgrenze 65 Jahre und 1 Monat gilt, von der Anhebung erfasst werden. Die endgültige Regelaltersgrenze von 67 Jahren gilt für Versicherte ab dem Jahrgang 1964.

Die Entwicklung der Regelaltersgrenze			
Versicherte Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Anhebung auf Alter Jahre	Monate
1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Ausnahmeregelungen: Von dem Grundsatz der „Rente mit 67“ sieht das neue Rentenrecht jedoch eine systemwidrige Ausnahmeregelung vor:

Personen, die als so genannte „besonders langjährig Versicherte“ eine Anwartschaftszeit von 45 Pflichtbeitragsjahren erfüllen, können auch nach dem 1. Januar

2012 abschlagsfrei mit Vollendung des 65. Lebensjahres in Rente gehen.

Die bestehenden Regelungen zu einem vorzeitigen Renteneintritt mit 63 Jahren bleiben grundsätzlich erhalten. Jedoch erhöht sich durch die Anhebung der Altersgrenzen der Rentenabschlag bei vorzeitiger Verrentung von derzeit 7,2 % (Rente mit 65) stufenweise auf maximal 14,4 % (Rente mit 67). Die vor der Reform bereits gesetzlich angelegte vorzeitige Rente mit Abschlägen ab Alter 62 wurde zurückgenommen.

Vertrauensschutz für Altersteilzeit: Arbeitnehmer, die mit ihrem Arbeitgeber verbindliche Vereinbarungen über ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben geschlossen haben, genießen nur bei Altersteilzeitvereinbarungen Vertrauensschutz unter der Voraussetzung, dass sie bis zum 31. Dezember 2006 von einem Arbeitnehmer geschlossen worden sein müssen, der vor dem Jahr 1955 geboren wurde. Die so definierte Gruppe kann nach dem bisherigen Rentenrecht damit ggf. schon mit Vollendung des 60. Lebensjahres (Altregelung zur Rente nach Altersteilzeit) bzw. mit Vollendung des 62. oder 63. Lebensjahres (Rente für langjährig Versicherte) ihre Rente in Anspruch nehmen - und zwar mit Abschlägen, die auf das 65. Lebensjahr berechnet werden.

In Gesprächen mit der Gewerkschaft ver.di und der Bundesagentur für Arbeit hat der AGV Banken klargestellt, dass für den Personenkreis der 1954 Geborenen ein 7-jähriges Blockmodell (oder auch die insgesamt 7-jährige Kombination von Block- und Teilzeitmodell) nach dem Altersteilzeit-TV in Ver-

bindung mit dem Altersteilzeitgesetz möglich ist und so das Rentenzugangsalter 62 erreicht werden kann, wenn ein entsprechender Altersteilzeitvertrag rechtzeitig (noch im Jahr 2006) abgeschlossen wurde.

Fehlender Vertrauensschutz für Vorruhestand: Übergangsregelungen für andere gesetzliche Formen eines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben - insbesondere für Vorruhestandsverträge - enthält das Gesetz bisher unverständlicherweise nicht. Dadurch werden allein im privaten Bankgewerbe zirka 3.600 Beschäftigte in laufenden, tariflich abgesicherten Vorruhestandsverhältnissen durch fehlende Vertrauensschutzregelungen benachteiligt. Für diese Gruppe sind die Versicherungspflicht und der Rentenzugang gefährdet, obwohl der versicherungspflichtige Vorruhestand aus Sicht der Rentenkassen der Altersteilzeit vorzuziehen ist.

Der Verband hat sich daher - unterstützt durch die BDA - im Verlauf des gesamten Gesetzgebungsverfahrens massiv gegenüber dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, den Koalitionsfraktionen und den Bundesländern dafür eingesetzt, dass die bestehenden Übergangsregelungen auch auf den Vorruhestand ausgeweitet werden. Die Berechtigung unserer Forderung nach Gleichbehandlung der Vorruhestandsverträge wurde zwar anerkannt, jedoch nicht umgesetzt. Das Gesetz passierte im März 2007 ohne die notwendigen Ergänzungen Bundestag und Bundesrat. Damit wurden Arbeitnehmer übergangen, die im Vertrauen auf die Anwendbarkeit des zum Vertragsschluss geltenden Rentenrechts Dispositionen für ihre

wirtschaftliche und persönliche Zukunft getroffen haben. Hintergrund für diese inakzeptable Vorgehensweise des Gesetzgebers war der politische Entschluss, das Gesetz „störungsfrei“ durchzubringen. Der Verband setzt sich weiter dafür ein, dass im Rahmen zu erwartender Korrekturen eine angemessene Regelung für den Vorruhestand aufgenommen wird.

Senkung der Beiträge zur Arbeitslosenversicherung

Uneingeschränkt zu begrüßen ist die zum Jahreswechsel in Kraft getretene Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung von 6,5 % auf 4,2 %, die durch die Anhebung der Mehrwertsteuer auf 19 % ermöglicht wurde. Gleichzeitig führt jedoch auch die langsame, aber nachhaltige Verminderung der Arbeitslosenzahlen zu geringeren Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit. Die Arbeitgeber fordern daher eine weitere Senkung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung als die allein zulässige Konsequenz.

Auch die Diskussion um die Verfassungsmäßigkeit des so genannten Aussteuerungsbetrages (der Betrag, den die Bundesagentur für Wechsler in den Bezug von Arbeitslosengeld II an das Bundesfinanzministerium abführen muss), hält unvermindert an. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sind sich darüber einig, dass es sich hierbei im Ergebnis um eine reine Subventionierung des Bundeshaushaltes aus den Beiträgen der Sozialversicherung handelt.

Durch die angesprochenen Effekte kann der Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung um einen weiteren Prozentpunkt auf 3,2 % gesenkt werden. ▶

► **Novellierung der gesetzlichen Krankenversicherung**

Bereits im Vorfeld des Gesetzgebungsverfahrens für das „Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung“ (GKV-WSG) wurde zwischen den Regierungsparteien ein erbitterter Streit über mögliche Ziele und Wege der Reform geführt. Die einander gegenüberstehenden Konzepte der Bürgerversicherung und einer Gesundheitsprämie wurden ebenso heftig diskutiert wie eine Beibehaltung des bisherigen Versicherungssystems.

Herausgekommen ist ein Gesetz, das alle wesentlichen Anforderungen an eine zukunftssichere Neuordnung des Gesund-

heitswesens verfehlt: Weder wird ein weiterer Anstieg der Beitragssätze verhindert noch die Abkopplung der Kassenfinanzierung vom Arbeitsverhältnis erreicht. Auch die Wettbewerbsorientierung ist hinter den Erwartungen zurückgeblieben. Außerdem weist das Gesetz handwerkliche Mängel auf. So wurde es bereits vor dem Inkrafttreten der ersten Stufe der Gesundheitsreform mehrfach geändert, um Fehler im Gesetzgebungsverfahren zu revidieren. Die Neuregelungen traten oder treten sukzessive zwischen Februar 2007 und Januar 2011 in Kraft (s. Tabelle).

Gesundheitsfonds: Ab dem 1. Januar 2009 wird ein Gesundheitsfonds als zentrales Ele-

Neuregelungen Krankenversicherung

gültig ab	Regelung
2. Februar 2007	• Stichtag für den Wechsel von der GKV in die PKV
1. April 2007	• Erschwerung des Wechsels von der GKV in die PKV durch die so genannte „3-plus-1“-Regelung • Pflichtversicherung in der GKV für früher gesetzlich versicherte Personen (so genannte „Rückkehrer“, sofern sie nicht freiwillig in der GKV oder in der PKV versichert sind) • Neue Wahltarife in der GKV (Selbstbehalte, Kostenerstattung, besondere Versorgungsformen) • Änderungen in der medizinischen Versorgung und der Verordnungsfähigkeit von Arzneimitteln (Kosten-Nutzen-Bewertungen, ärztliche Zweitmeinung u.a.) • Ermöglichung kassenübergreifender Fusionen
1. Juli 2007	• Zugangsmöglichkeit für bisher nicht oder zuletzt privat Krankenversicherte in den Standardtarif der PKV
1. Juli 2008	• Spitzenverband Bund der Krankenkassen ersetzt die bisherigen Krankenkassenspitzenverbände • Medizinischer Dienst der Krankenkassen (MDK) auf Bundesebene
1. November 2008	• Gesetzliche Festlegung eines einheitlichen Beitragssatzes in der GKV mit Wirkung zum 1. Januar 2009
1. Januar 2009	• Inkrafttreten des einheitlichen Beitragssatzes • Allgemeine Krankenversicherungspflicht (auch für die PKV) • Neuer Basistarif in der PKV (mit Wechselmöglichkeit aus dem alten Standardtarif und zu jeder PKV bis 30. Juni 2009) • Start des Gesundheitsfonds und des neuen Risikostrukturausgleichs • Einführung einer neuen vertragsärztlichen Gebührenordnung
1. Januar 2011	• Bündelung des Beitragseinzugs auf eine Einzugsstelle möglich (GKV)

ment der Neustrukturierung der gesetzlichen Krankenkassen eingerichtet. Er wird aus drei Finanzierungsquellen gespeist: den Beiträgen der Arbeitgeber, den Beiträgen der Arbeitnehmer zur gesetzlichen Krankenversicherung und einem ergänzenden Steueranteil. Mit Einführung des Gesundheitsfonds verlieren die Krankenkassen ihr Recht auf Festlegung eigener Beitragssätze. Stattdessen gilt ab dem 1. Januar 2009 ein einheitlicher Beitragssatz, der am 1. November 2008 per Rechtsverordnung durch die Bundesregierung festgelegt wird.

Sofern die Krankenkassen ihren jeweiligen Finanzbedarf nicht über die ihnen zugewiesenen Mittel aus dem Gesundheitsfonds decken können, sind sie verpflichtet, beim Arbeitnehmer einen Zusatzbeitrag zu erheben.

Andererseits wird den gesetzlichen Krankenkassen zur Stärkung des Wettbewerbs zwischen den Anbietern ermöglicht, Wahltarife (z.B. mit Selbstbehalten oder Leistungsausschlüssen) einzuführen, die für Versicherte zu einer Beitragsersparnis führen können. Das System nähert sich so den verschiedenen Tarifen der privaten Krankenversicherungen.

Ausblick: Reform der Pflegeversicherung

Als nächstes Reformvorhaben ist die Umgestaltung der gesetzlichen Pflegeversicherung angekündigt. Nachdem bereits jetzt erhebliche Finanzierungsprobleme der Versicherung zu Tage treten, haben sich die Koalitionsparteien darauf geeinigt, den Beitragssatz zur Pflegeversicherung um 0,25 %-Punkte anzuheben.

Hiermit einhergehen wird jedoch auch eine Ausweitung der Leistungen für häusli-

che Pflege, für die mit einer erheblichen Mehrbelastung gerechnet werden muss. Es ist daher bereits jetzt vorhersehbar, dass schon bald weitere Maßnahmen ergriffen werden müssen, um das System langfristig zu stabilisieren.

Parallel zur Reform in der Pflegeversicherung haben die Koalitionsparteien im Juni 2007 die Einführung eines Anspruches auf Pflegezeit für Arbeitnehmer beschlossen. Danach sollen Beschäftigte für die Pflege von Angehörigen einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit für die Dauer von längstens sechs Monaten erhalten. Hinzu kommen soll für Fälle kurzfristigen Zeitbedarfs zur Pflege ein zusätzlicher Anspruch auf unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Tagen pro Jahr.

Neben den bereits bestehenden gesetzlichen Freistellungsansprüchen auf Teilzeit und Elternzeit führt ein weiterer Anspruch zu zusätzlichen Belastungen bei der Personalplanung und -organisation.

Beitragsfreie Entgeltumwandlung

Die gemeinsame Forderung von Arbeitgebern und Gewerkschaften nach Beibehaltung der Beitragsfreiheit für Entgeltumwandlungen hat sich gegen die ursprüngliche Position der maßgeblichen Koalitionspolitiker durchgesetzt. Die betriebliche Altersversorgung wird auch nach 2008 durch die Befreiung von den Sozialbeiträgen gefördert werden mit der Folge, dass die Entgeltumwandlung als Instrument der zweiten Säule der Altersversorgung der Konkurrenz durch geförderte Ansparverfahren der dritten Säule standhalten kann. ▶

► **Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen (Initiative 50plus)**

Am 1. Mai 2007 sind verschiedene Regelungen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung Älterer in Kraft getreten.

Durch das Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen wurde unter anderem die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen mit älteren Arbeitnehmern nach § 14 Abs. 3 TzBfG neu gefasst. Die Neuregelung war erforderlich, weil die bisherige Regelung zur Altersbefristung vom Europäischen Gerichtshof (Rechtssache „Mangold“) und vom Bundesarbeitsgericht für europarechtswidrig erklärt worden war.

Nach § 14 Abs. 3 TzBfG kann ein Arbeitsverhältnis nunmehr ohne sachlichen Grund bis zu einer Dauer von fünf Jahren befristet werden, wenn der Arbeitnehmer das 52. Lebensjahr vollendet hat und unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses mindestens vier Monate beschäftigungslos war, Transferkurzarbeitergeld bezogen oder an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem SGB II oder III teilgenommen hat. Bis zu der Gesamtdauer von fünf Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung des Arbeitsvertrags zulässig.

Durch die Initiative 50plus wurde zudem unter bestimmten Voraussetzungen ein Eingliederungszuschuss nach dem SGB III als Fördermaßnahme für Arbeitgeber eingeführt, die Arbeitnehmer ab 50 Jahren einstellen.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der Gesetzgeber vier Richtlinien der Europäischen Union in deutsches

Recht umgesetzt, die den Schutz vor Diskriminierungen im Arbeitsleben oder bei zivilrechtlichen Massengeschäften bezwecken. Das AGG ist am 1. August 2006 in Kraft getreten. Erste Korrekturen des Gesetzes folgten bereits im Dezember 2006.

Ziel des Gesetzes: Das Gesetz soll sicherstellen, dass Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindert oder beseitigt werden. Mit Hilfe des arbeitsrechtlichen Benachteiligungsverbots soll ein diskriminierungsfreies und faires Arbeitsumfeld erhalten und – wo nötig – geschaffen werden.

Das AGG bietet Schutz vor Benachteiligungen und Belästigungen während des Bewerbungsverfahrens und der täglichen Berufsausübung. Es wirkt sich auf sämtliche arbeitsrechtlichen Maßnahmen und Verträge sowie auf die betrieblichen Personalprozesse aus.

Pflichten des Arbeitgebers: Um das Ziel eines benachteiligungsfreien Arbeitsumfelds zu erreichen, nimmt das AGG in erster Linie den Arbeitgeber in die Pflicht. Diesen treffen verschiedene Schutz- und Informationspflichten. Hinzu kommen Dokumentationsnotwendigkeiten, um den neuen gesetzlichen Darlegungs- und Beweislastregeln zu entsprechen.

Verstöße gegen das AGG muss der Arbeitgeber abstellen und so ahnden, dass Wiederholungen vermieden werden. Den Königsweg, um mögliche Benachteiligungen am Arbeitsplatz zu vermeiden, sieht der Gesetzgeber in der Vorbeugung. Durch geeig-

nete Schulungen seiner Mitarbeiter kann der Arbeitgeber daher seine Pflicht erfüllen, Schutzmaßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen und Belästigungen zu treffen.

Das AGG gewährt Beschäftigten, die benachteiligt oder belästigt werden, verschiedene Rechte und Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber. Dazu gehören das Recht, sich bei den zuständigen Stellen im Betrieb zu beschweren, ein Anspruch auf Schadenersatz und Entschädigung und in engen Grenzen auch ein Leistungsverweigerungsrecht. Die Ausgangssituation des Arbeitgebers im Prozess wird durch die Beweislastverteilung insofern erschwert, als die vom Arbeitnehmer vorgebrachten Indizien für eine Benachteiligung nur durch lückenlose Dokumentation der Auswahl- und Entscheidungsverfahren widerlegt werden können.

Ein Verstoß gegen das AGG begründet indes keinen Anspruch des betroffenen Arbeitnehmers auf Einstellung, Übernahme oder Beförderung.

Erlaubte Ungleichbehandlungen: Das AGG steht einer differenzierten Bewertung der Fähigkeiten jedes Einzelnen nicht entgegen. Unterschiedliche Behandlungen, die an sachlichen Kriterien orientiert sind, bleiben weiterhin zulässig. Darüber hinaus kennt das AGG Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot: Dies sind die beruflichen Anforderungen, positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich einer Benachteiligung und die speziellen Rechtfertigungen für eine Ungleichbehandlung insbesondere wegen des Alters.

Rechtsprechung

Individualarbeitsrecht

Mit zwei Urteilen zur **Durchführung der Sozialauswahl mithilfe eines Punkteschemas** hat das BAG die Rechtssicherheit für den Arbeitgeber beim Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen erhöht.

Ein Verstoß gegen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Aufstellung eines Punkteschemas führt nicht zur Unwirksamkeit der darauf gestützten Kündigungen. Zwar bestätigt das BAG seine bisherige Rechtsprechung, wonach ein Punkteschema für die Sozialauswahl grundsätzlich eine nach § 95 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie darstelle. Die Anwendung eines vom Arbeitgeber allein aufgestellten Punkteschemas habe aber lediglich zur Folge, dass die zuständige Personalvertretung die Beseitigung des mitbestimmungswidrigen Verhaltens gerichtlich durchsetzen oder einen entsprechenden Feststellungsantrag geltend machen könne. Die Wirksamkeit der Kündigungen werde indes nicht berührt (BAG vom 6. Juli 2006 – 2 AZR 443/05).

Mit Urteil vom 9. November 2006 – 2 AZR 812/05 hat das BAG zudem den so genannten Domino-Effekt aufgegeben. Nach der bisherigen Rechtsprechung waren sämtliche aufgrund der Sozialauswahl mittels Punkteschema ausgesprochenen Kündigungen unwirksam, wenn dem Arbeitgeber bei der Ermittlung der Punktzahlen ein Fehler mit der Folge unterlaufen war, dass auch nur einem Arbeitnehmer gekündigt wurde, der bei richtiger Ermittlung der Punktzahlen nicht zu den zu kündigenden Arbeitnehmern gehört hätte. Das BAG hat nun erstmals entschieden, dass ▶

- ▶ nur die Kündigung desjenigen Arbeitnehmers unwirksam sei, auf die sich der Auswahlfehler ausgewirkt habe. Die übrigen Kündigungen seien dagegen wirksam, wenn der Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess aufzeigen könne, dass die gekündigten Arbeitnehmer auch bei richtiger Erstellung der Rangliste dieser Maßnahme ausgesetzt gewesen wären.

Auch im Bereich des **Kündigungsschutzes für schwerbehinderte Menschen** hat das BAG durch zwei Entscheidungen für mehr Rechtsklarheit gesorgt.

Das Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers (BAG vom 7. Dezember 2006 - 2 AZR 182/06). Das BAG hat mit dieser Klarstellung die seit Einführung der Vorschrift bestehende Unsicherheit in dieser Frage beseitigt.

Stehe die für die Kündigung ursächliche Pflichtverletzung in keinem Zusammenhang mit der Behinderung, etwa im Rahmen einer verhaltensbedingten Kündigung, und verspreche das Verfahren von vornherein keinen Erfolg, brauche es nicht durchgeführt zu werden. Wenn das Präventionsverfahren die im Arbeitsverhältnis aufgetretenen Schwierigkeiten allerdings hätte beseitigen können, sei die Unterlassung des Verfahrens bei der Bewertung des Kündigungsgrundes zu Lasten des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

Gegenstand einer weiteren BAG-Entscheidung war der Sonderkündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen. Dieser greift nach Ansicht des Neunten Senats nur dann, wenn der Arbeitnehmer den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor Zugang der Kündigung gestellt habe (BAG vom 1.

März 2007 - 2 AZR 217/06). Das Gericht erteilt damit der in der Literatur vertretenen Ansicht eine Absage, dass eine Antragstellung vor Zugang der Kündigung genügend sei, wenn der Antrag innerhalb von drei Wochen bearbeitet werde. Die Entscheidung erschwert es Arbeitnehmern, eine Kündigung taktisch zu verzögern, indem sie vorsorglich einen Antrag auf Anerkennung der Schwerbehinderung stellen, wenn eine Kündigung kurzfristig wahrscheinlich ist.

Zum **Befristungsrecht** ergingen mehrere Entscheidungen, in denen das BAG die Voraussetzungen der Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags präzisiert hat. Eine sachgrundlose Vertragsverlängerung ist danach nur wirksam, wenn

- die Verlängerungsvereinbarung noch vor Ablauf der Laufzeit des zu verlängern- den Vertrages getroffen wird,
- die Laufzeit des Verlängerungsvertrages unmittelbar an diejenige des vorange- gangen Vertrages anschließt und
- nur der Beendigungszeitpunkt geändert wird, die übrigen Arbeitsbedingungen dagegen unverändert beibehalten wer- den. Dies gilt auch, wenn die geänderten Bedingungen für den Arbeitnehmer günstiger sind.

Klargestellt hat das BAG in diesem Zusam- menhang jedoch auch, dass die Änderung der übrigen Vertragsbedingungen immer dann befristungsrechtlich unschädlich ist, wenn sie nicht im Zusammenhang mit einer Vertrags- verlängerung, sondern davor oder danach getroffen wird, wobei schon ein geringer zeit- licher Abstand von wenigen Tagen ausreiche (BAG vom 18. Januar 2006 - 7 AZR 178/05; BAG vom 26. Juli 2006 - 7 AZR 514/05).

Betriebsverfassungsrecht

Mit Beschluss vom 16. November 2005 - 7 ABR 12/05 hat das BAG der Hinzuziehung externer Sachverständiger durch den Betriebsrat, um Musterarbeitsverträge auf ihre Vereinbarkeit mit den Vorgaben des AGB-Rechts zu prüfen, wegen der hohen Kostenbelastung für den Arbeitgeber enge Grenzen gesetzt. Der Beschluss enthält einige grundsätzliche Erwägungen zur Erforderlichkeit i.S.d. § 80 Abs. 3 BetrVG:

Nicht erforderlich ist die Hinzuziehung eines Sachverständigen bei möglichen kostengünstigeren Maßnahmen. Der Betriebsrat hat vorrangig alle innerbetrieblichen Erkenntnismöglichkeiten zu nutzen, um sich selbstständig das notwendige Fachwissen anzueignen (Auswertung der dem Betriebsrat zugänglichen Fachliteratur, Besuch von Schulungsveranstaltungen, Einzelauskünfte z.B. durch die Gewerkschaft, Wissensvermittlung durch sachkundige Arbeitnehmer des Betriebes oder durch den Arbeitgeber).

Tarifrecht

Gegenstand eines mit Spannung erwarteten Urteils des BAG war die Frage nach der **Zulässigkeit von Streiks für Tarifsozialpläne**. Die Industriegewerkschaft Metall hatte anlässlich einer geplanten Standortverlagerung eines Unternehmens zum Streik aufgerufen, um einen Tarifsozialplan zu erzwingen. Die Unterlassungsklage des zuständigen Arbeitgeberverbandes wurde vom BAG abgewiesen. Nach Ansicht des BAG dürfen Gewerkschaften zu Streiks für einen Tarifsozialplan aufrufen, in dem wirtschaftliche Nachteile aus einer Betriebsänderung ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Die betriebsverfassungs-

rechtliche Zuständigkeit von Arbeitgeber und Betriebsrat zur Aufstellung betriebsbezogener Sozialpläne gemäß §§ 111, 112 BetrVG schränke die Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien nicht ein. Typische Sozialplaninhalte - wie Ansprüche auf Abfindungen oder Qualifizierungsmaßnahmen - seien zugleich tariflich regelbare Angelegenheiten. Das Bundesarbeitsgericht betont zudem, dass mit dem Streik auch sehr weitgehende Tarifforderungen verfolgt werden dürfen. Der Umfang einer Streikforderung, die auf ein tariflich regelbares Ziel gerichtet ist, unterliege wegen der von Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Koalitionsbetätigungsfreiheit der Gewerkschaften keiner gerichtlichen Kontrolle (BAG vom 24. April 2007 - 1 AZR 252/06).

Große Beachtung hat im Berichtszeitraum auch das Thema der **arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge** gefunden.

Der Vierte Senat des BAG hatte im Dezember 2005 eine Änderung seiner Rechtsprechung zur Auslegung von dynamischen Bezugnahmeklauseln angekündigt. Nach der bis dahin ständigen BAG-Rechtsprechung verfolgen Bezugnahmeklauseln - unabhängig vom Wortlaut - regelmäßig den Zweck, gleiche Arbeitsbedingungen für tarifgebundene und nicht tarifgebundene Arbeitnehmer herzustellen. Dies hat zur Konsequenz, dass die dynamische Wirkung der Verweisung zu einer statischen wird, sobald die Tarifbindung des Arbeitgebers endet.

Im April 2007 hatte das BAG erstmals Gelegenheit, seine Ankündigung umzusetzen. Das Gericht legt eine im Arbeitsvertrag enthaltene Bezugnahme auf den Tarifvertrag in seiner jeweils geltenden Fassung nun nicht mehr regelmäßig als Gleichstellungsabrede ►

- ▶ aus. Entscheidend sei vielmehr der Wortlaut der Klausel. Mit Urteil vom 18. April 2007 – 4 AZR 652/05 hat das BAG daher einen Arbeitgeber, der später aus dem tarifschließenden Verband ausgetreten war, für verpflichtet gehalten, auch nach seinem Austritt abgeschlossene Änderstarifverträge gegenüber der Klägerin arbeitsvertraglich anzuwenden. Es gebe aus dem Vertragswortlaut und den Umständen bei Vertragsschluss keine Anhaltspunkte für einen Willen der Vertragspartei, dass nur eine Gleichstellung nichtorganisierter mit organisierten Arbeitnehmern gewünscht war. Das BAG betont indes, dass Gleichstellungsabreden weiterhin zulässig sind, aber eindeutig als solche formuliert werden müssen. Im Zweifel greife die Tarifynamik, auch wenn die Tarifbindung des Arbeitgebers durch Wechsel in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung oder Betriebsübergang ende.

Europa

Das erste Halbjahr 2007 stand ganz im Zeichen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft, der es gelungen ist, gegen erhebliche Widerstände weitere wichtige Schritte in Richtung institutionelle Reform auf den Weg zu bringen.

Dies begann im März 2007, als nach zweijähriger Reflexionsphase nach der Ablehnung des europäischen Verfassungsvertrages in Frankreich und den Niederlanden die „Berliner Erklärung“ verabschiedet wurde. Darin haben sich Rat, Kommission und Europäisches Parlament gemeinsam verpflichtet, die EU bis 2009 auf eine „erneuerte gemeinsame Grundlage“ zu stellen.

Auf diesem Weg bedeuten die erzielten Kompromisse weitere Schritte in Richtung institutioneller Reformen, einer klarer

gefassten **Kompetenzordnung** sowie einer Stärkung der Prinzipien der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit. Daran hat gerade auch das private Bankgewerbe nicht nur mit Blick auf den sektoralen sozialen Dialog ein erhebliches Interesse.

Die Förderung einer Kultur **zurückhaltender Rechtsetzung** (legislative self-restraint) der Kommission ist ein zentrales Thema der gesamten Wirtschaft, welches auch das Verhalten des Verbandes im sektoralen Dialog maßgeblich bestimmt.

Die Kommission ist von dieser Kultur noch weit entfernt, was die Überlegungen zum **Grünbuch Arbeitsrecht** besonders deutlich zeigen. Zwar erkennt die EU-Kommission im Grünbuch an, dass der rasche technische Fortschritt und der durch die Globalisierung schärfer werdende Wettbewerb mehr Flexibilität notwendig machen, suggeriert jedoch gleichzeitig zu Unrecht, dass in vielen Bereichen ein Nachholbedarf an Regulierungen bestehe.

Aus dem Ziel der zurückhaltenden Rechtsetzung leitet sich die klare Absage an die Überlegungen der Kommission ab, einen **gesetzlichen Rahmen für transnationale Kollektivverhandlungen** zu schaffen. Nicht nur fehlt es der Kommission an formeller Regelungskompetenz. Gerade auch materiell ist nicht zu erkennen, worin der angebliche Vorteil für die Unternehmen liegen soll. Besonders wenig überzeugt der immer wieder ins Feld geführte Vergleich mit den auf Unternehmensebene abgeschlossenen transnationalen Kollektivvereinbarungen. Diese mögen einem internen Regelungsbedürfnis entstammen, dem auf freiwilliger Basis genügt werden kann. Zu einem Regelungs-zwang darf es dagegen nicht kommen. Wie

im Bereich CSR sollte sich die Kommission zu der Erkenntnis durchringen, dass europäische Unternehmenskultur Freiräume zum Wohle aller zu nutzen vermag.

Überflüssige Rechtsetzung kann oft verhindert werden, wenn die Teilnehmer am horizontalen sozialen Dialog an einem Strang ziehen. Nachdem die europäischen Sozialpartner 2005 ihren freiwilligen **Aktionsrahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen** verabschiedet haben, befindet er sich mitten in der Umsetzungsphase. Das hinderte die Kommission nicht, am 30. Mai 2007 die zweite Stufe der Sozialpartnerkonsultation nach Art. 138 EU-Vertrag zur Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben einzuleiten. Angesichts der deutlichen Warnungen von Businesseurope, EGB und auch der BDA hat die Kommission von dem Vorhaben Abstand genommen, eine Überarbeitung der Rahmenvereinbarung nach ihren Vorgaben zu fordern. Da die Rahmenvereinbarung selbst vorsieht, dass die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlass des Ratsbeschlusses überprüft werden soll, sahen die Sozialpartner darin einen schwerwiegenden Eingriff in ihre Autonomie.

Am 26. April 2007 wurde im Rahmen des horizontalen sozialen Dialogs eine Einigung über das **freiwillige Rahmenabkommen zur Verhinderung und Bekämpfung von Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz** erzielt. Extensive Rechtsetzung in diesem Bereich wurde durch Aufnahme der Verhandlungen nicht (mehr) verhindert, existiert diese doch seit Längerem durch die vier Antidiskriminierungsrichtlinien. Dort sind bereits Verpflichtungen zu Prävention, zur Identifi-

zierung und zum Umgang mit Problemen von Belästigungen am Arbeitsplatz (einschließlich Gewalt) enthalten.

Auch die im Berichtszeitraum anstehenden oder fortgeführten **Einzelprojekte** der europäischen Institutionen geben wenig Anlass, eine Trendwende hin zum Besseren zu erwarten. Zwar hat immerhin die Bundesregierung Anfang des Jahres die Bedenken der deutschen Wirtschaft konstruktiv aufgegriffen und während der Ratspräsidentschaft einen schadensmindernden Kompromissvorschlag zur **Portabilitätsrichtlinie** vorgelegt, der jedoch am Veto der Niederlande scheiterte.

Keine besseren Nachrichten kommen hierzu aus dem Europäischen Parlament. Zwar ist es der BDA zusammen mit Businesseurope gelungen, die Diskussion im Sinne einer Verhinderung schädlicher Vorschriften neu zu entfachen, so dass die Abstimmung mehrfach verschoben wurde. Gleichwohl hat das Plenum des Europäischen Parlaments am 21. Juni 2007 gegen die Stimmen vieler deutscher Abgeordneter außerordentlich bedenkliche Vorschläge vorgelegt. Neben der geplanten faktischen Abschaffung der Unverfallbarkeitsfristen sollen die im Richtlinienvorschlag vorgesehenen Mindeststandards auch auf in der Vergangenheit gegebene Betriebsrentenzusagen angewendet werden.

Bei der **Arbeitszeit** besteht im Sozialministerrat und in der Kommission Einvernehmen, die erheblichen finanziellen Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH, nach der Bereitschaftsdienst vollständig als Arbeitszeit anzusehen ist, durch eine Überarbeitung der bestehenden Arbeitszeitrichtlinie rückgängig zu machen. Über die Neuregelung des ▶

- ▶ Bereitschaftsdienstes besteht Einigkeit, dass jene Zeiten als Ruhezeiten gewertet werden können, in denen der Arbeitnehmer während seines Bereitschaftsdienstes nicht beansprucht wird. Uneinigkeit besteht jedoch im Hinblick auf die so genannte Opt-out-Regelung, die es erlaubt, auf nationaler Ebene von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit abzuweichen.

Flexicurity ist für die gerade angebrochene portugiesische EU-Ratspräsidentschaft das zentrale sozialpolitische Thema der EU und auch die Nachfolgerpräsidentschaft Slowenien hat dieselbe Gewichtung angekündigt. Die Kommission hat dazu am 27. Juni 2007 eine Mitteilung vorgelegt. Flexicurity soll Beschäftigung sichern durch Verzahnung von vier Handlungsfeldern: Arbeitsrecht (einfach, transparent und berechenbar), Arbeitsmarktpolitik (effektiv und effizient), soziale Sicherungssysteme (nachhaltig finanzierbar) und Weiterbildung (lebenslang). Es geht also um die nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und darum, *einen*, nicht jedoch *den* konkreten Arbeitsplatz zu sichern. Aus Sicht der Arbeitsplatzinhaber steht Binnenflexibilität (Beweglichkeit im bestehenden Arbeitsverhältnis), aus Sicht der Arbeitssuchenden Außenflexibilität (nahtlos eine neue Beschäftigungschance zu erhalten) im Vordergrund.

Noch mehr als sonst im Bereich des Arbeitsrechts hat sich die Kommission (und mit ihr die drei Präsidentschaften Deutschland, Portugal, Slowenien) mit Flexicurity ein Thema vorgenommen, das die Mitgliedstaaten nicht über den EU-Vertrag der EU zugewiesen haben. Denn die Arbeitsmarktpolitik liegt in der Verantwortung der Mitgliedstaat-

ten. Positiv ist das Ziel der Kommission, die Flexicurity-Prinzipien in die Lissabon-Strategie zu integrieren, und die Aufforderung der Mitgliedstaaten, ihre nationalen Reformanstrengungen auf diese Prinzipien zu fokussieren. Es bleibt zu fordern, dass die Kommission die hierfür erforderlichen Freiräume nicht durch entbehrliche Regulierung einengt.

Flexicurity spielt auch im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs eine zentrale Rolle. Im Bereich des horizontalen Dialogs arbeiten die europäischen Sozialpartner Businesseuropa und EBG an einer gemeinsamen Analyse über die Herausforderungen der Arbeitsmärkte in Europa, welche die Ausgangsbasis für alle Umsetzungsmaßnahmen ihres zweiten gemeinsamen Arbeitsprogramms bilden soll. Ziel ist es, die Notwendigkeit von Strukturreformen sowie Komponenten eines gemeinsamen Flexicurity-Ansatzes herauszuarbeiten.

Sektoraler sozialer Dialog

Zurückhaltende Rechtsetzung bedeutet für den sektoralen Dialog eine klare Beschränkung in der Themenauswahl und die Beachtung der Legitimationsgrenzen, denen die Sozialpartner insgesamt auf europäischer Ebene unterliegen. So sollten im Sinne des Subsidiaritätsprinzips im Wesentlichen Fragestellungen sektoral aufgegriffen werden, die zunächst im horizontalen Dialog behandelt wurden und für die zusätzlicher, durch den Branchenbezug vorgegebener Regelungsbedarf ausgemacht werden kann. Werden die Sozialpartner der Branche dann tätig, erstreckt sich ihre Kompetenz nicht auf den Abschluss national bindender Vereinbarungen – ebenso wenig wie der horizontale Dia-

log die nationalen Tarifpartner oder ihre Mitglieder binden kann.

Im sektoralen Dialog des Bankgewerbes haben die Arbeitgeber vorgeschlagen, die branchenspezifischen Fragen des Themas Flexicurity aufzugreifen. Hierzu wird eine Antwort der Gewerkschaften im Rahmen der nächsten Treffen erwartet.

Weiteres Thema des sektoralen Dialoges im Berichtszeitraum war die demografische Entwicklung. Hier fand im Dezember 2006 eine Konferenz in Brüssel statt. Derzeit wird versucht, ein gemeinsames Papier zu erarbeiten. Der Zeitplan sieht die weitere Diskussion des von der Arbeitgeberseite gefertigten Entwurfs für Mitte September vor.

Außerdem steht das Thema neue Mitgliedstaaten weiterhin auf der Agenda des sektoralen Dialoges. Hierzu wurde auf einem Treffen Anfang Juli 2007 sondiert, wie die Umsetzung des sozialpolitischen Aquis mit den neuen Mitgliedstaaten diskutiert werden könnte. Angesichts der sehr unterschiedlichen Intensität der Sozialpartnerbeziehungen in diesen Staaten sind die Rahmenbedingungen dieses Projekts jedoch zunächst sorgfältig zwischen den europäischen sektoralen Sozialpartnern abzustimmen. Ein entsprechender Projektantrag ist in Vorbereitung.

Die Gespräche wurden für die privaten Banken wie bisher vom Banking Committee for European Social Affairs (BCESA) geführt. Darin sowie in den Arbeitsgruppen zur Vorbereitung und Begleitung der oben vorgestellten sektoralen Projekte war der AGV Banken intensiv involviert, genau so wie in der branchenübergreifenden Abstimmung europäischer Themen im Ausschuss für Euro-

papolitik der BDA. Das Komitee beriet am 12. Oktober 2006 und am 31. Januar 2007. In den Sitzungen wurden die Zwischenergebnisse aus den diversen Arbeitsgruppentreffen zu den genannten Themen des sektoralen Dialoges sowie aus den Plenarsitzungen diskutiert und das weitere Vorgehen abgestimmt. Überdies wurde das BCESA über aktuelle europäische Themen und Entwicklungen informiert.

Arbeitsrechtsausschuss

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes tagte am 30. November 2006, am 14. März 2007 sowie am 29. Juni 2007.

Auf der Agenda des Ausschusses standen unter anderem die betriebliche Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und aktuelle Aspekte und Interessenlagen bei Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität. Der Ausschuss diskutierte über die Formulierung arbeitsrechtlicher Bezugnahme Klauseln im Lichte der Abkehr der Rechtsprechung von der Auslegung der dynamischen Verweisung als Gleichstellungsabrede und befasste sich mit den Anforderungen der Rechtsprechung an die Informationspflicht des Arbeitgebers bei einem Betriebsübergang.

Auch der sektorale und horizontale soziale Dialog auf europäischer Ebene und das Grünbuch Arbeitsrecht der EU-Kommission waren wiederholt Gegenstand der Ausschusssitzungen.

BERUFSBILDUNG

Der Ausbildungspakt auf nationaler Ebene greift. Er ist mit erweiterten Zusagen der Wirtschaft für drei Jahre verlängert worden. Auch das private Bankgewerbe hat die Ziele der tariflichen Ausbildungsinitiative erreicht.

Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft 2006

Die Ausbildungsbilanz des Jahres 2006 zeigt, dass der nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland seine positive Wirkung entfaltet hat: Bis zum Beginn des Ausbildungsjahres im September 2006 wurden insgesamt 576.153 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit stieg die Zahl neu eingestellter Auszubildender gegenüber dem Vorjahr um 4,7 % (25.973 Ausbildungsverträge mehr als im Jahr 2005). Den größten Zuwachs verzeichneten dabei Industrie und Dienstleistungen mit 6,6 % (+20.770), aber auch im Handwerk gab es ein deutliches Plus von 3,6 % (+5.579).

Diese positive Entwicklung ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass die Betriebe verstärkt neue Ausbildungsplätze angeboten haben. Die Wirtschaft hat damit ihre Zusagen im Pakt für Ausbildung übererfüllt.

Die Spitzenverbände der Wirtschaft haben den im Jahr 2004 abgeschlossenen Ausbildungspakt am 5. März 2007 um weitere drei Jahre bis zum Jahr 2010 verlängert. Die deutschen Unternehmen zeigen damit, dass sie sich der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der Berufsausbildung bewusst und auch weiterhin bereit sind, sich ihrer Ver-

antwortung für die Ausbildung zu stellen. Auch zukünftig soll allen ausbildungswilligen und -fähigen jungen Menschen eine Ausbildung oder Qualifizierung angeboten werden. Hierzu sind erneut zahlreiche Maßnahmen vereinbart worden. Die Paktpartner haben allerdings gleichzeitig darauf hingewiesen, dass die Verbesserung der Chancen Jugendlicher auch eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe insbesondere der Bildungs-, Familien-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik ist.

Die zentralen Vereinbarungen des Ausbildungspaktes sind:

- Die Wirtschaft erhöht ihre Zusagen deutlich: Sie setzt sich das verbindliche Ziel, im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze anzubieten und die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 30.000 zu erhöhen. Darüber hinaus werden 40.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen zugesagt.
- Die Bundesregierung hat das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ-Programm) von 25.000 auf 40.000 Plätze aufgestockt und die Förderung für die kommenden drei Jahre sichergestellt. Sie unterstützt die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen mit ▶

- ▶ Förderprogrammen wie Jobstarter und dem Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramm Ost. Sie schreibt den Anteil der Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung auf mindestens 7 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten fest.
- Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt den Pakt neben ihrer Kernaufgabe der Beratung und Vermittlung in Ausbildung mit dem Einsatz ihres Förderinstrumentariums. Sie finanziert 2007 zusätzlich 7.500 außerbetriebliche Ausbildungsplätze und setzt weitere Schwerpunkte bei präventiven Projekten zur Verbesserung der Ausbildungsreife.

Die so genannte rechnerische Lehrstellenlücke (die Differenz zwischen den gemeldeten unbesetzten Ausbildungsplätzen und Bewerbern) betrug zum Stichtag 30. September 2006 rund 34.000 (im Jahr 2005 rund 28.000). Diese absolute Erhöhung ist auf eine erhebliche Zunahme der Bewerberzahlen um 5,9 % zurückzuführen (2006: 625.606 Bewerber gegenüber 591.080 im Jahr 2005). Ihnen stand ein um 5,1 % höheres Gesamtangebot von 591.540 Ausbildungsstellen (2005: 562.816) gegenüber. Auf 100 Bewerber kamen damit 94,6 Ausbildungsplätze, etwas weniger als 2005 (95,3).

Sowohl die rechnerische Lehrstellenlücke als auch die Zahl der tatsächlich unvermittelten Jugendlichen wurde durch die Nachvermittlungsbemühungen der Unternehmen und der Bundesagentur vermindert. So fiel die Lehrstellenlücke im Januar 2007 mit 10.600 überzähligen Bewerbern trotz der erheblich gestiegenen Gesamtzahl der Ausbildungssuchenden geringer aus als im Vorjahr (15.300).

Auch im laufenden Jahr ist weiterhin eine positive Tendenz auf dem Ausbildungsstellenmarkt erkennbar. Die Anzahl der bis Ende Mai 2007 in Industrie, Handel und Handwerk neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge liegt um etwa 11 % über der des Vorjahres. Die rechnerische Lehrstellenlücke hat sich im Vergleich zum Vorjahresmonat deutlich um zirka 23 % verringert. Die Zahl der gemeldeten Bewerber ist im Vergleich zum Vorjahr nur leicht gesunken (- 2,7 %).

Nachwuchskräfte 2006/2007 im privaten Bankgewerbe

Nachdem die Arbeitgeber im privaten Bankgewerbe bereits in den vergangenen Jahren das Ausbildungsplatzangebot stetig gesteigert haben, war es der Branche auch im Jahr 2006 wieder möglich, das Ausbildungsplatzangebot gegenüber dem Vorjahr um etwa 5,6 % zu erhöhen. Damit hat das private Bankgewerbe bereits zum zweiten Mal in Folge die tarifliche Ausbildungsinitiative vorzeitig erfüllt, die eine Zunahme des Ausbildungsplatzangebotes in den Jahren 2006 und 2007 um insgesamt 4 % über der Anzahl der Ausbildungsverhältnisse des Jahres 2005 vorsieht.

Allerdings betrug die Quote der nicht angetretenen Ausbildungsverhältnisse rund 19 % (Vorjahr: 17 %) und lag damit auf einem relativ hohen Niveau. Die erheblichen Nachvermittlungsbemühungen der Banken haben jedoch dazu beigetragen, eine große Zahl dieser Ausbildungsplätze zu besetzen und so jungen Menschen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Der Anteil der unbesetzten Ausbildungsplätze sank damit zum Jahresende auf nur noch 4,4 %.

Das Verhältnis der Auszubildenden zur Gesamtbelegschaft wurde auf einem erfreulich hohen Niveau von 5,7 % gehalten.

Beim Blick auf die Vorbildung der Auszubildenden zeigt sich, dass die Verteilung in den vergangenen Jahren weitgehend stabil geblieben ist. So verfügen 66,2 % der Auszubildenden zum Bankkaufmann über die allgemeine Hochschulreife und 33,8 % über einen Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Schulabschluss. Die schulische Herkunft der Auszubildenden im privaten Bankgewerbe entspricht der Struktur in der gesamten Kreditwirtschaft. Der im Vergleich zu anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen relativ hohe Anteil an Abiturienten bei den angehenden Bankkaufleuten zeigt auch das anhaltend große Interesse von Schülern mit Hochschulreife an einer Ausbildung im dualen System.

Auch im Berichtsjahr bewegte sich der Anteil der Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe, die eine Ausbildung an Berufsakademien oder ein ausbildungsintegriertes Studium absolvieren, mit 10,2 % auf nahezu unverändert hohem Niveau (2005: 11,0 %). Die leichte Abnahme der Quote gegenüber dem Vorjahr resultiert aus dem absoluten Anstieg der besetzten Ausbildungsplätze in den dualen Berufsausbildungen.

Berufsbildungsausschuss

Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 3. Juli 2007 in Frankfurt/Main mit europäischen Fragen der Berufsbildung und ihren nationalen Auswirkungen beschäftigt. Die Entwicklung des europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) und sich hieran anschließend die bereits vorliegenden Modelle

für die Bildung eines nationalen deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wurden insbesondere im Hinblick auf den praktischen Nutzen solcher Bewertungssysteme diskutiert. Sie sollten dazu beitragen, Qualifikationen und Kompetenzen transparenter werden zu lassen und auch informell erworbene berufliche Kompetenzen gezielter zu erfassen und zu bewerten. Dadurch kann die Durchlässigkeit zwischen der Berufsausbildung und der Hochschule vergrößert und auch die Mobilität innerhalb des nationalen und des europäischen Arbeitsmarktes gefördert werden.

Ähnliches gilt für das ebenfalls in der Entwicklung befindliche Leistungspunktesystem ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training). Es soll dazu dienen, im europäischen Ausland erworbene berufliche Qualifikationen auf nationale Ausbildungsgänge anzurechnen und damit die unterschiedlichen europäischen Berufsbildungssysteme zu verzahnen.

Ausbildungsquote im privaten Bankgewerbe

Jahr	Auszubildende in Relation zum inländischen Stammpersonal
2000	7,3 %
2001	7,2 %
2002	6,8 %
2003	6,2 %
2004	5,8 %
2005	5,7 %
2006	5,7 %

STATISTIK

Der Personalabbau im privaten Bankgewerbe und in der gesamten Kreditwirtschaft hat sich abgeschwächt, ist aber nicht zum Stillstand gekommen. Die Teilzeitquote ist leicht gestiegen, die Fluktuation ist so gering wie noch nie.

Beschäftigtenzahl

Der Personalabbau im deutschen Kreditgewerbe hat sich in den vergangenen beiden Jahren abgeschwächt: Nach dem kräftigen Rückgang in der gesamten Branche zwischen 2000 und 2004 (über 9 Prozent) verringerte sich die Zahl der Beschäftigten 2005 und 2006 um durchschnittlich 1,5 Prozent pro Jahr. 2006 waren im gesamten deutschen Kreditgewerbe 681.300 Personen beschäftigt. Zu diesen Ergebnissen kommt die Beschäftigtenerhebung, die der AGV Banken jährlich über alle Kreditinstitute hinweg erstellt.

Das private Bankgewerbe zählte im vergangenen Jahr 158.700 Mitarbeiter. Von den Banken-Tarifverträgen wurden insgesamt 391.050 Beschäftigte erfasst, davon 230.700 über die Verhandlungsgemeinschaft der privaten und öffentlichen Banken.

Zwar haben im vergangenen Jahr einzelne Institute ihren Personalbestand erhöht. Der Beschäftigungsrückgang ist jedoch nicht zum Stillstand gekommen.

Strukturdaten

Die Teilzeitquote unter allen Beschäftigten im privaten Bankgewerbe ist gegenüber dem Vorjahr leicht auf 17,7 % gestiegen, unter den

Tarifangestellten auf 26,2 %. Der Anteil der Auszubildenden am Stammpersonal blieb konstant bei 5,7 %.

Bei der Besetzung der Tarifgruppen hat sich die seit Jahren zu beobachtende Verschiebung in die oberen drei Tarifgruppen fortgesetzt. In den Tarifgruppen 7-9 befinden sich jetzt 61,1 % (Vorjahr: 60,5 %) der Tarifangestellten.

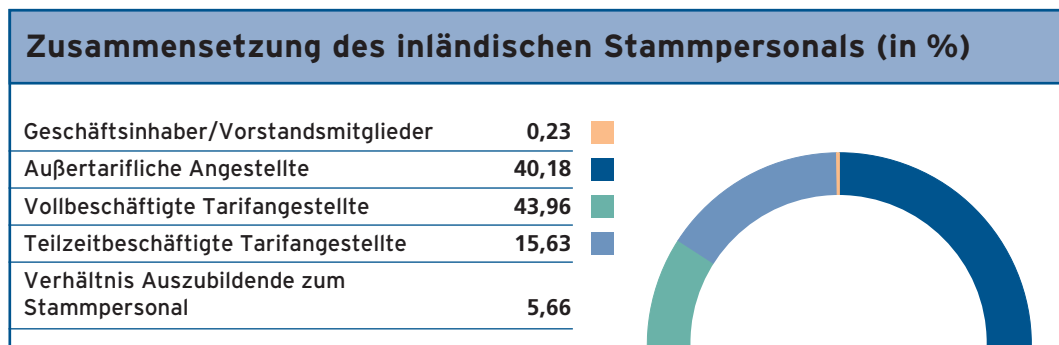
Fluktuation

Positiv hat sich die Fluktuationsquote im privaten Bankgewerbe entwickelt. Sie sank auf den niedrigsten Stand seit Beginn der Erhebungen und lag 2006 bei 6,7 % (Vorjahr: 9,7 %). Besonders stark rückläufig war der Anteil der Beschäftigten, die wegen Berufs-/ Erwerbsunfähigkeit ausschieden (0,03 % gegenüber 0,08 % im Vorjahr). Auch dieser Wert markiert einen historischen Tiefstand.

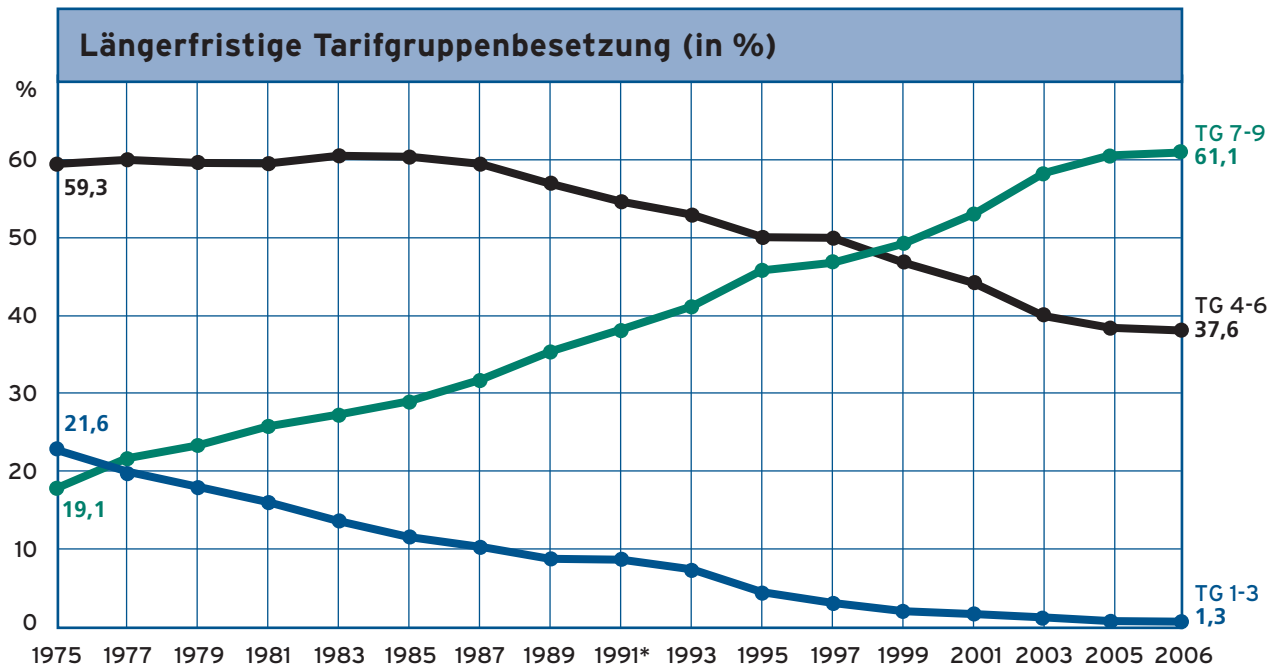
BESCHÄFTIGTE

Zusammensetzung der Beschäftigten (in %)			
	männlich	weiblich	zusammen
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,17	0,01	0,18
Außertarifliche Angestellte	23,14	7,93	31,07
Tarifangestellte			
<i>Vollbeschäftigte</i>	14,25	19,75	34,00
<i>Teilzeitbeschäftigte</i>	0,66	11,42	12,08
Stammpersonal Inland	38,22	39,11	77,33
Auszubildende	1,74	2,64	4,38
Reinigungspersonal	0,01	0,13	0,14
Aushilfskräfte	0,11	0,16	0,27
Volontäre und Praktikanten	0,35	0,27	0,62
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkranke, Wehrdienst, Zivildienst	0,91	3,97	4,88
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	7,83	4,55	12,38
insgesamt	49,17	50,83	100,00

Zum 31. Dezember 2006 waren bei den tarifgebundenen Mitgliedsinstituten 158.723 Mitarbeiter beschäftigt.

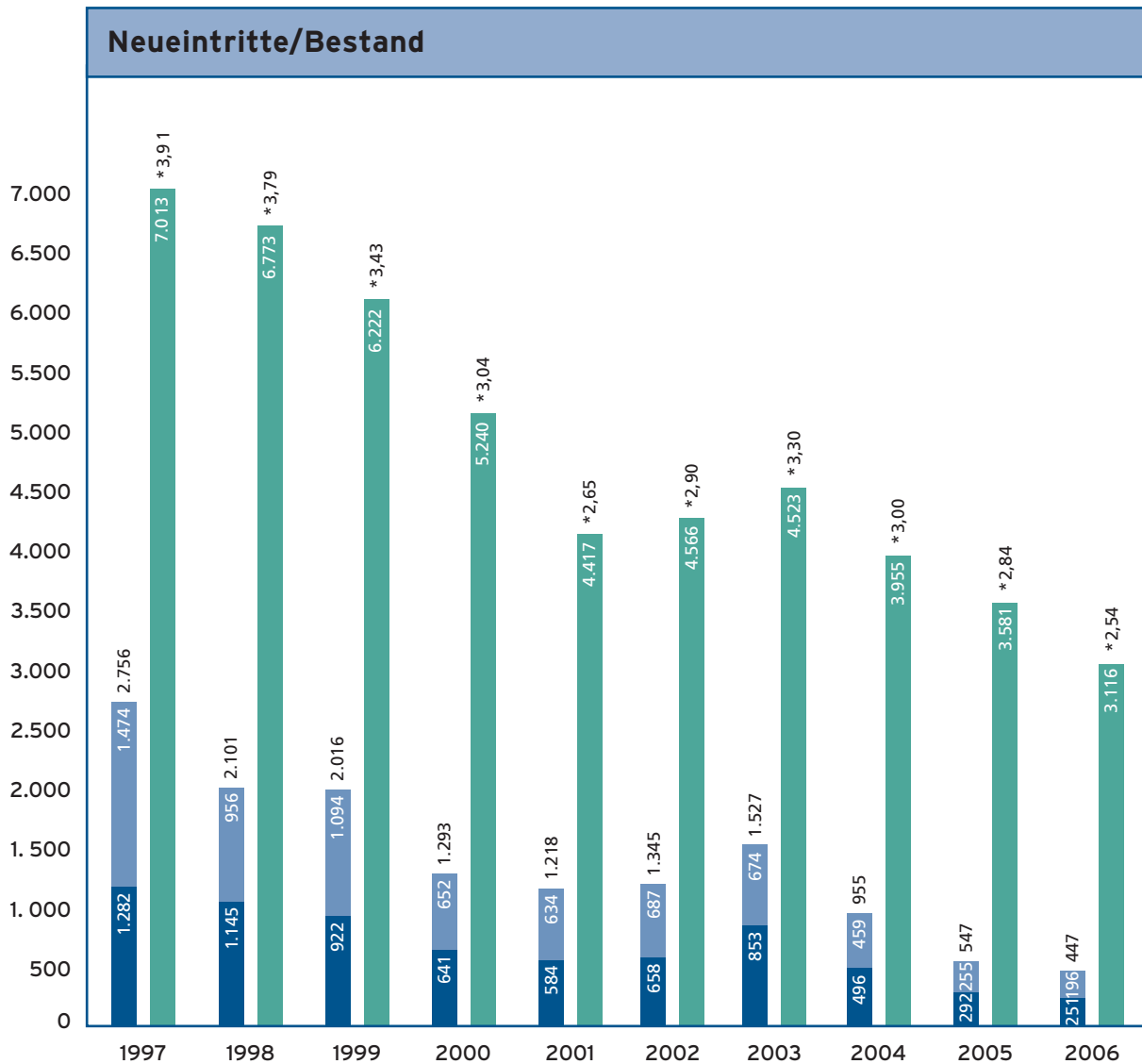


Besetzung der Tarifgruppen (in %)									
Berufsjahre	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1. - 2.	0,01	0,02	0,03	0,24	0,73				
3. - 4.	0,01	0,01	0,04	0,38	1,51	1,56			
5. - 6.	0,01	0,01	0,05	0,27	0,93	1,61	1,73		
7. - 8.	0,07	0,17	0,05	0,15	0,64	1,43	1,94	1,21	
9.			0,84	0,08	0,27	0,68	1,03	0,75	0,60
10.				2,78	0,28	0,63	1,04	0,80	0,54
11.					7,66	15,73	18,51	16,75	16,22
zusammen	0,10	0,21	1,01	3,90	12,02	21,64	24,25	19,51	17,36



* einschl. neue Bundesländer

VORRUHESTAND

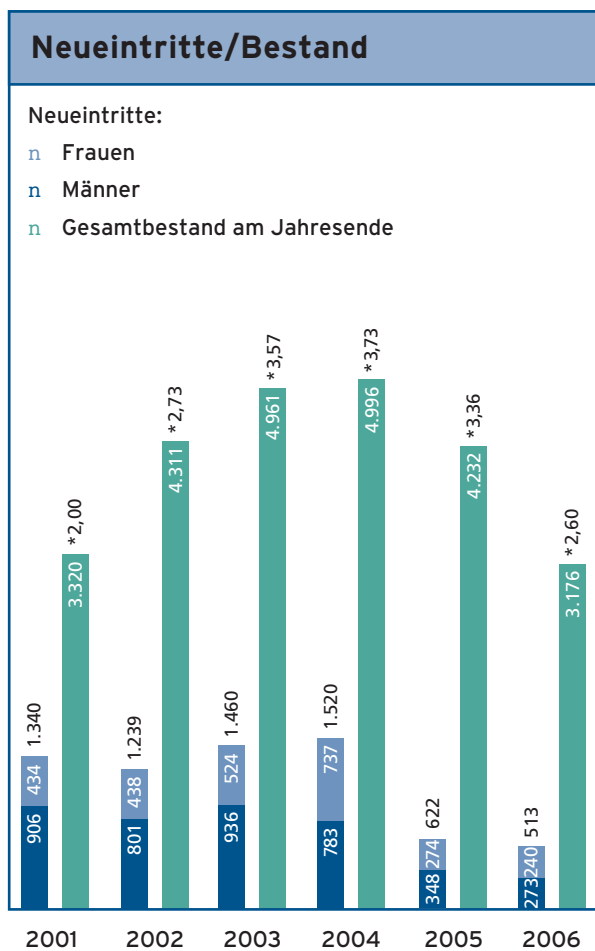


Neueintritte:

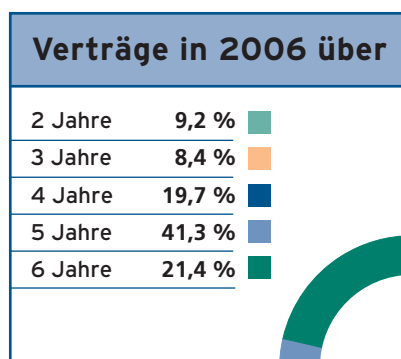
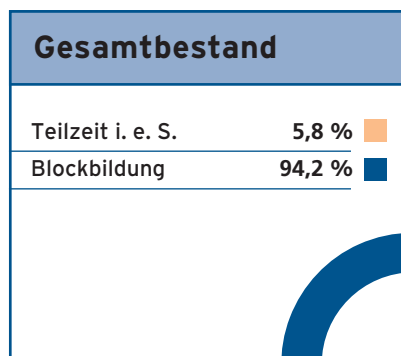
- n Frauen
- n Männer
- n Gesamtbestand am Jahresende

* in % des Stammpersonals

ALTERSTEILZEIT



* in % des Stammpersonals



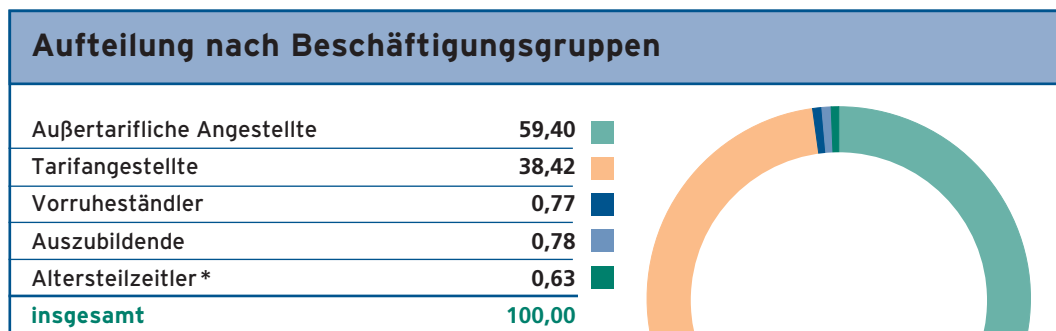
Fluktuation der Tarif- und AT-Angestellten (in %)*

Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	insgesamt	insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	3,04	2,15	2,44	3,21
Kündigung durch den Arbeitgeber	0,60	0,46	0,51	0,34
Einverständliche Auflösung	2,52	2,85	2,74	2,01
Volle Erwerbsminderung	0,03	0,04	0,03	0,01
Vorruhestand	0,39	0,31	0,34	0,38
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	0,32	0,21	0,25	0,21
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,46	0,31	0,36	0,49
Tod	0,09	0,04	0,06	0,04
insgesamt	7,46	6,37	6,73	6,68

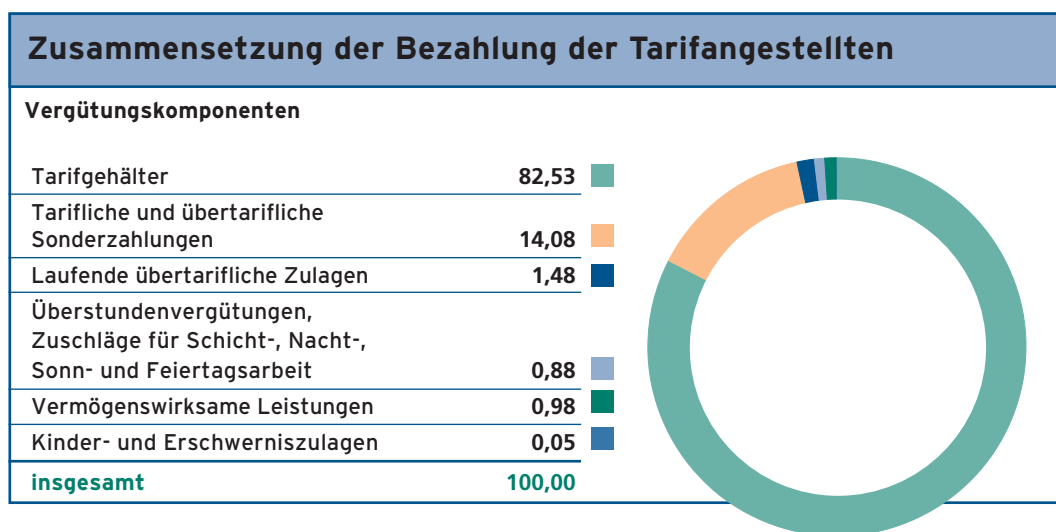
* ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

ZUSAMMENSETZUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN (IN %)

Die Personalaufwendungen der Mitgliedsinstitute, bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen, verteilen sich 2006 wie folgt:



*nur Aufstockungsbeträge



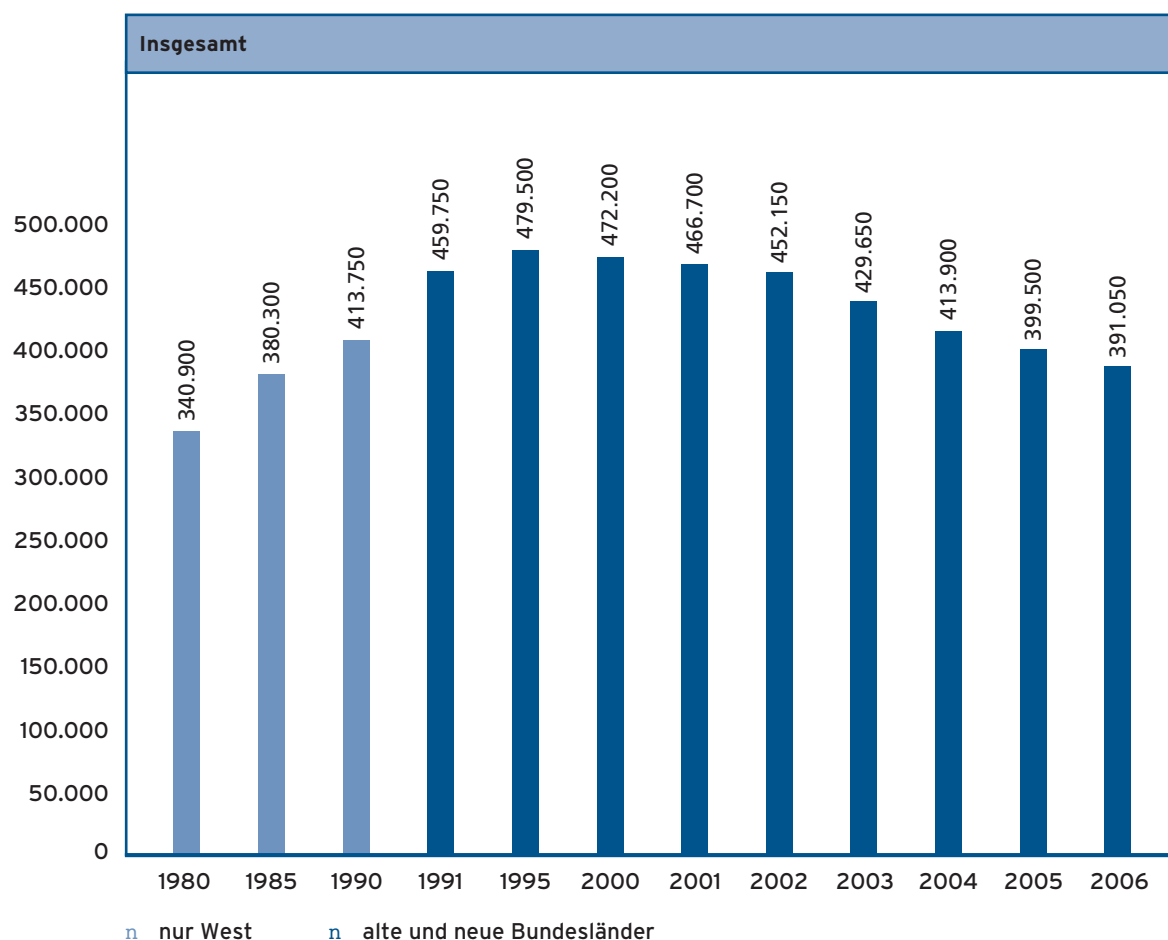
Bezogen auf das Tarifgehalt machten aus (in %)

Laufende übertarifliche Zulagen	1,79
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	17,06
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	1,07
Vermögenswirksame Leistungen	1,19
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,07

VON DEN BANKEN-TARIFVERTRÄGEN ERFASSTE ARBEITNEHMER

	privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentlicher Banken	Volks- und Raiffeisenbanken	Spezial- banken	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
2006	158.700	72.000	154.300	-	6.050

* einschl. neue Bundesländer



AGV BANKEN - ENTWICKLUNG UND AUFGABEN

Der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. - kurz AGV Banken - 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 AGV Banken 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 etwas mehr als 230.000 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 Bankgewer-

bes 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 AGV Banken 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 15. SEPTEMBER 2007
111 TARIFGEBUNDENE MITGLIEDSINSTITUTE SOWIE 33 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. AUSLANDESBANKEN

Aareal Bank AG, Wiesbaden
ABC International Bank plc,
Zweigniederlassung Frankfurt/Main
ABN Amro Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main
American Express Bank GmbH, Frankfurt/Main
Archon Capital Bank Deutschland GmbH,
Hof/Saale
Axa Bank AG, Köln
Bank Companie Nord GmbH, Kiel
Bank für Tirol und Vorarlberg AG, Innsbruck,
Zweigniederlassung Memmingen/Augsburg
Bankhaus Hallbaum AG, Hannover
Bankhaus Löbbbecke AG, Berlin
Bankhaus Gebr. Martin AG, Göppingen
Bankhaus Neelmeyer AG, Bremen
Bankverein Werther AG, Werther
BHF-Bank AG, Frankfurt/Main, Berlin
BNP Paribas, Niederlassung
Frankfurt am Main, Frankfurt/Main
Citibank Privatkunden AG&Co. KGaA,
Düsseldorf
CreditPlus Bank AG, Stuttgart
Delbrück Bethmann Maffei AG,
Frankfurt/Main
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
Fortis Bank Niederlassung Deutschland,
Köln
Frankfurter Bankgesellschaft AG,
Frankfurt/Main
Fürstlich Castell'sche Bank,
Credit-Casse AG, Würzburg

PRIVATBANKIERS

Hesse Newman&Co. AG, Hamburg
HSBC Trinkaus & Burkhardt AG, 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, Zweigniederlassung Bayern,
München
Oldenburgische Landesbank AG,
Oldenburg
Rabobank International Frankfurt Branch,
Frankfurt/Main
RCI Banque S.A., NL Deutschland, Neuss
readybank ag, Berlin
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
VTB Bank (Deutschland) AG, Frankfurt/Main
Weberbank Actiengesellschaft, Berlin
Wüstenrot-Bank AG Pfandbriefbank,
Ludwigsburg
Xchanging Transaction Bank GmbH,
Frankfurt/Main
Yapi Kredi Bank (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main

Bankhaus Ellwanger & Geiger, Stuttgart
Bankhaus Max Flessa KG, Schweinfurt
Bankhaus Lampe KG, Düsseldorf
Bankhaus C. L. Seeliger, Wolfenbüttel
Bankhaus Ludwig Sperrer KG, Freising
Bankhaus Wölbern & Co., Hamburg
Joh. Berenberg, Gossler&Co., Hamburg
W. Fortmann & Söhne, Oldenburg
Fürst Fugger Privatbank KG, Augsburg
Anton Hafner OHG, Augsburg
Hanseatic Bank GmbH&Co. KG, Hamburg
Hauck&Aufhäuser Privatbankiers KGaA,
Frankfurt/Main
von der Heydt-Kersten GmbH & Co. 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 GmbH & Co. KG Bankgesellschaft,
Essen
M. M. Warburg & CO. KGaA, Hamburg

MITGLIEDSINSTITUTE

PRIVATE PFANDBRIEF- UND SCHIFFSBANKEN

Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG, Hannover, Berlin
 Corealcredit Bank AG, Frankfurt/Main
 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 SONDERAUFGABEN/ 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
 IKB-Deutsche Industriebank AG, Düsseldorf, Berlin
 Saarländische Investitionskreditbank AG, Saarbrücken
 SEB Asset Management AG, 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
CNH Financial Services GmbH, Heilbronn
Credit Suisse Securities (Europe) Ltd.,
Niederlassung Frankfurt am Main,
Frankfurt/Main
Crown Westfalen Bank AG, Bochum
Deutsche Postbank AG, Bonn
DWS Holding & Service GmbH,
Frankfurt/Main
Fortis Bank Global Clearing N.V.,
Frankfurt/Main

Frankfurt School of Finance & Management
Bankakademie HfB, Frankfurt/Main
GE Money Bank GmbH, Hannover
GMAC Bank GmbH, Rüsselsheim
HVB Investitionsbank GmbH, Hamburg
iii investments. Internationales
Immobilien-Institut GmbH, München
LBS Landesbausparkasse Baden-
Württemberg, Stuttgart
Maple Bank GmbH, Frankfurt/Main
MHB-Bank AG, Frankfurt/Main
J.P. Morgan 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

Heinz Laber

Vorstandsmitglied der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG
[Vorsitzender]

Dr. Karl-Heinz Franke

Mitinhaber des
Bankhauses Lampe KG
[stellv. Vorsitzender]

Dietmar Schmid

Vorstandsmitglied der
BHF-Bank AG
[stellv. Vorsitzender]

Peter Gatti

Mitinhaber des Bankhauses
Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA

Hermann-Josef Lamberti

Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Wulf Meier

Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Claus Momburg

Vorstandsmitglied der
IKB-Deutsche Industriebank AG

Dirk Wilhelm Schuh

stellv. Vorstandsvorsitzender
der Eurohypo AG

Ralf Stemmer

Vorstandsmitglied der
Deutschen Postbank AG

Dr. Eric Strutz

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Hans-Jörg Vetter

Vorstandsvorsitzender der
Landesbank Berlin Holding AG

TARIFAUSSCHUSS

Walter Torka

Direktor der
Bayerischen Hypo- und Vereinsbank AG
[Vorsitzender]

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Vorsitzender]

Walter-Ekkehard Hicke

Direktor in der
Landesbank Berlin Holding 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 AG

Ehrhard Steffen

Vorstandsmitglied der
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG

Michael Stein

Leiter Tarifpolitik/Industrial Relations
Deutsche Bank AG

Martin Wehrle

Leiter Personal und Öffentlichkeitsarbeit
M.M. Warburg & Co. KGaA

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
Landesbank Berlin Holding 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

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Dietmar Schmid
Vorstandsmitglied der
BHF-BANK AG
[Vorsitzender]

Ursula Adolph
Leiterin Personalmanagement
Landesbank Berlin Holding AG

Benedikt Füssel
Head of Development Specialists
Germany
Deutsche Bank AG

Peter Geyer
Direktor der Commerzbank AG

Andrea Holtkamp
Leiterin Personalbetreuung
SEB AG

Hans Joachim Neumann
Bereichsleiter Personal
Deutsche Postbank AG

Oliver Simon
Leiter Talent and Development Center
Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG

Dirk Stöltig
HR Divisional Partner PBB/PeB
Dresdner Bank AG

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Hauptgeschäftsführer
Dr. Gerd Benrath

Geschäftsführer Recht
Dr. Jens T. Thau

Leiter Tarifpolitik
Carsten Rogge-Strang

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
[Vizepräsident]

Vorstand

Heinz Laber
Vorstandsmitglied der
Bayerischen Hypo- und
Vereinsbank AG
[ordentl. Mitglied]

Dr. Eric Strutz
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
[stellv. Mitglied]

Haushaltsausschuss

Wulf Meier
Vorstandsmitglied der
Dresdner Bank AG

Dr. Eric Strutz
Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Arbeitsrechtsausschuss

Dr. 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

Carsten Rogge-Strang
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

BDA/BDI-Fachausschuss Bildung/berufliche Bildung

Benedikt Füssel
Deutsche Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Berufliche Bildung

Benedikt Füssel
Deutsche Bank AG

Andreas Woy
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Arbeitskreis Allgemeinbildendes Schulwesen

Anke Papke
Direktorin, Bundesverband
deutscher Banken e.V.

Ausschuss Soziale Sicherung

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss Betriebliche Altersversorgung

Walter Torka
Direktor der Bayerischen
Hypo- und Vereinsbank AG

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss Betriebliche Personalpolitik

Rainer Dahms
Direktor der Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ausschuss Eigentumsbildung

Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband

Ausschuss für Volkswirtschaftliche Fragen der Einkommens- verteilung

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

Carsten Rogge-Strang
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]

Dr. Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

Carsten Rogge-Strang

Arbeitgeberverband
[stellv. Mitglieder]

BUNDESARBEITSGERICHT

Ehrenamtlicher Richter im IX. Senat

Dr. Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

VERWALTUNGS-BERUFGENOSSENSCHAFT

Vorstand

Dr. Fritz Bessell

[Vorsitzender]

Vertreterversammlung

Hans-Jürgen Hartmann

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband

Peter Heuer

Direktor der Commerzbank AG
[ordentl. Mitglieder]

Dr. Thomas Kick

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

Finanzausschuss

Hans-Jürgen Hartmann

[ordentl. Mitglied]

Hauptausschuss

Dr. Heinz-Dieter Sauer

Arbeitgeberverband
[ordentl. Mitglied]

Ausschuss Prävention

Peter Heuer

Direktor der Commerzbank AG
[stellv. Mitglied]

GEWERKSCHAFTEN IM PRIVATEN BANKGEWERBE

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VER.DI)

BUNDESVORSTAND

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

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND

BANKEN

Bundesfachgruppenleiter:

Uwe Spitzbarth
ver.di-Bundesverwaltung

Präsidium:

Bärbel Wulff*

Landesbank Berlin AG, Berlin
- Vorsitzende -

Leonhard Regneri*

Frankfurter Sparkasse AG,
Frankfurt/M
- stellv. Vorsitzender -

Gabriele Platscher*

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Andrea Widzinski*

Volksbank eG, Ludwigburg

Ordentliche Mitglieder:

Nadine Arnold

Landesbank Berlin AG, Berlin

Dorothea Arting

GE Money GmbH, Hannover

Peter Aschenbrenner

HypoVereinsbank AG, München

Ruth Bouska

HypoVereinsbank AG, Weimar

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Claudia Eggert-Lehmann

Dresdner Bank AG, Dortmund

Martina Fischer

Volksbank eG, Speyer

Markus Freyaldenhoven

Commerzbank AG, Düsseldorf

Alfred Goecke

Volksbank eG, Bochum

Karin Gronau

Hamburger Sparkasse,
Hamburg

Andrea Hartmann*

BSK Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall

Sarah Hecking

Commerzbank AG, Köln

Sabine Kannenberg*

Dresdner Bank AG, Kiel

Oliver Krizsak

BSK Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall

Norbert Lucas

ING DiBa, Hannover

Inge Christa Mingo

Volksbank eG, Gelsenkirchen

Nicole Reiß

Commerzbank AG, Bayreuth

Liane Schneider

Commerzbank AG, Frankfurt/M

Gerald Schröter

Dresdner Bank AG, Berlin

*auch ord. Mitglied im Bundesfachbereichs-
vorstand FiDi

ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKEN

Dagmar Aistermann

Commerzbank AG,
Dortmund

Nadine Arnold

Landesbank Berlin AG,
Berlin

Dorothee Arting

GE Money Bank GmbH,
Hannover

Evelyn Biermanski

Oldenburgische Landesbank AG,
Osnabrück

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Ingrid Blessing

Deutsche Bank PGK AG,
Heilbronn

Ruth Bouska

HypoVereinsbank AG,
Weimar

Renate Bremer

Dresdner Bank AG,
Düsseldorf

Lars Busch

Nord LB,
Hannover

Dirk Dietrich

Landeskreditkasse zu Kassel,
Kassel

Michael Dutschke

Landesbank Berlin AG,
Berlin

Petra Eberle

Dresdner Bank AG,
Dortmund

Claudia Eggert-Lehmann

Dresdner Bank AG,
Dortmund

Joachim Fehmel

Berliner Bank AG,
Berlin

Markus Freyaldenhofen

Commerzbank AG,
Düsseldorf

Helmut Graf

Kreissparkasse,
Saarlouis

Karin Gronau

Hamburger Sparkasse AG,
Hamburg

Christine Guntentaler

Dresdner Bank AG,
München

Eberhard Häge

Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart

Andrea Hartmann

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG,
Schwäbisch Hall

Sarah Hecking

Commerzbank AG,
Köln

Bärbel Henrich-Bender

Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden

Kirsten Hermann

Wüstenrot Bausparkasse AG,
Leonberg

Cläre Holzkämper

Landesbank Rheinland-Pfalz,
Mainz

Sabine Kannenberg

Dresdner Bank AG,
Kiel

Frank Kasper

West LB,
Düsseldorf

Peter Kazmierczak

Deutsche Bank AG,
Essen

Heiko Kleusch

Commerzbank AG,
Köln

Peter König

HypoVereinsbank AG,
München

Michaela Lorenz

Commerzbank AG,
Berlin

Anja Lellau

Dresdner Bank AG,
Hamburg

Astrid Maurer

Landesbank Berlin AG,
Berlin

Klaus Mayer

HypoVereinsbank AG,
Würzburg

Barbara Naschke

dwpbank AG,
Frankfurt/M

Gabriele Platscher

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Nicole Reiß

Commerzbank AG,
Bayreuth

Leonhard Regneri

Frankfurter Sparkasse AG,
Frankfurt/M

Jörn Riesler

Deutsche Bank AG,
Hamburg

Rita Schäfer

Sparkasse,
Saarbrücken

Franz Scheidel

Dresdner Bank AG,
Frankfurt/M

Angela Schley

SEB AG,
Minden

Renate Schuster

Dresdner Bank AG,
Nürnberg

Gabriele Seum

Commerzbank AG,
Frankfurt/M

Peter Siemens

Commerzbank AG,
Hannover

Helene Strinja

SEB AG
Frankfurt/M

Ursula Teschner

Commerzbank AG,
Hamburg

Ilse Thonagel

Nord LB,
Schwerin

Gabi Timpe

Oldenburgische Landesbank AG,
Löningen

Heiner Vahlenstein

KBC-Bank Deutschland AG,
Bremen

Eduard Vogel

Dresdner Bank AG,
Stuttgart

Bernd Wagner

LBS Bausparkasse,
Stuttgart

Klaus Welsch

Commerzbank AG,
Saarbrücken

Udo Wild

Dresdner Bank AG,
Leipzig

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
Giulio Gambino
HypoVereinsbank AG, München
Hartwig Scheper
HypoVereinsbank AG, Hannover
Sigrid Betzen
Düsseldorf

MITGLIEDER DER TARIF- KOMMISSION

Stephan Szukalski*
BCB Payments KG, Frankfurt/M
- 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 Brenztal eG
Giulio Gambino
HypoVereinsbank AG,
München
Norbert Heinrich*
Citibank Privatkunden AG,
Hamburg
Norbert Hinke
Dt. Apotheker- und Ärztebank,
Düsseldorf
Petra Jobs*
Deutsche Bank PGK AG, Rostock
Christina Kaurisch
Commerzbank AG, Frankfurt/M
Christine Krauß*
Commerzbank AG, Zwickau
Udo Machon*
BCB Payments KG, Frankfurt/M
Eva Pfauntsch
Commerzbank AG, Frankfurt/M
Hartwig Scheper
HypoVereinsbank AG, Hannover
Marie-Luise Teuwen*
Citicorp Dienstleistungs GmbH,
Duisburg
Ralf Zander
BCB Payments KG, Leipzig
Sigrid Betzen
Düsseldorf

VERBANDSRAT

Ulrich Kaufmann
Deutsche Bank AG, Düsseldorf
- Vorsitzender -
Udo Machon
BCB Payments KG, Frankfurt/M
- stellv. Vorsitzender -
Bernhard Barth
Hypo Vereinsbank AG, München
Christa Bauer
Deutsche Bank PGK AG, Nürnberg
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
Gunter Smits
stellv. Vorsitzender
Hans-Joachim Bonzio
Martin Fehrmann
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

