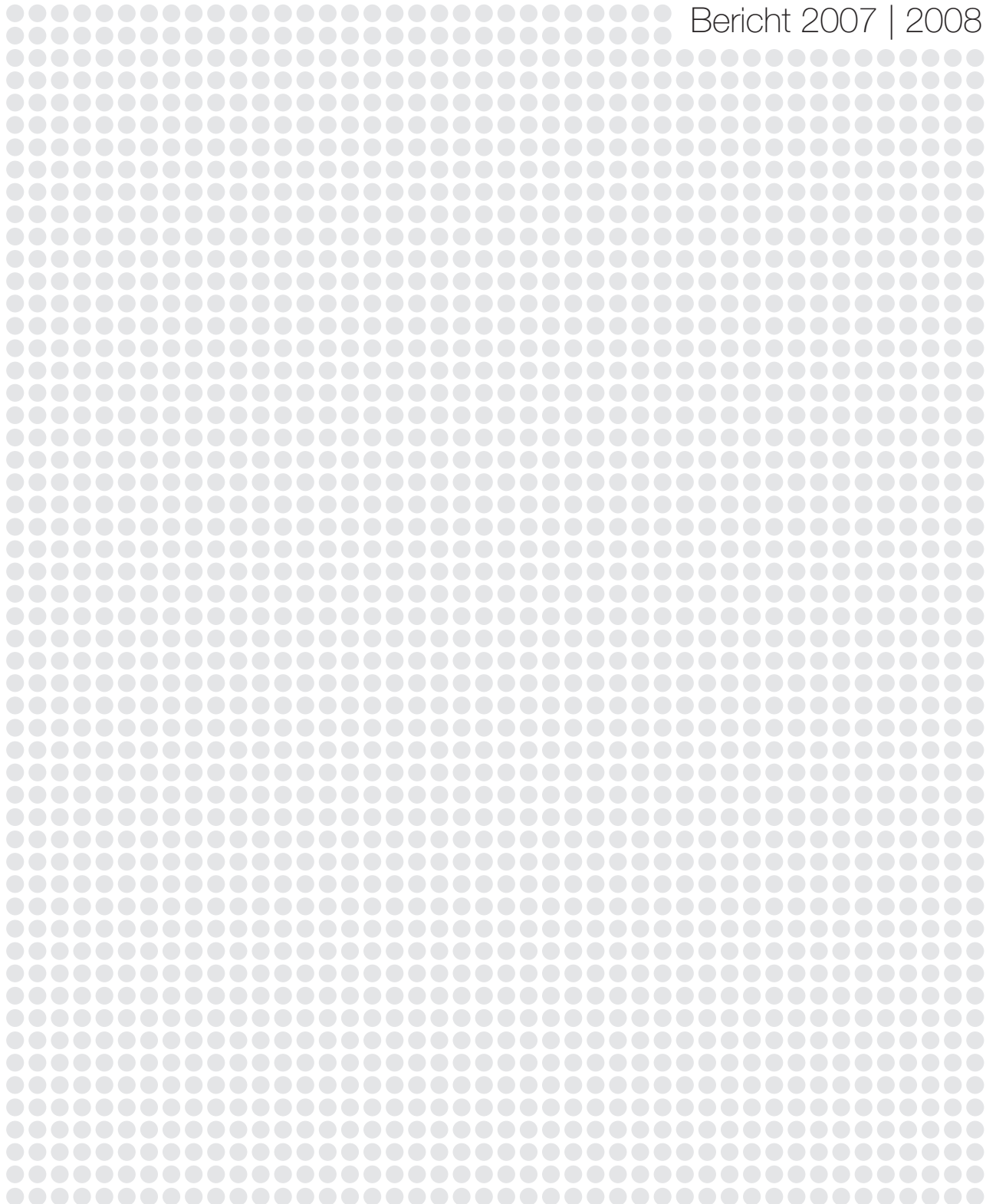


# AGVBanken



Arbeitgeberverband  
des privaten Bankgewerbes

Bericht 2007 | 2008



# | Inhalt |

---

## Vorwort

- 3 Grenzen und Impulse der Tarifpolitik

## Tarifentwicklung

- 4 Tarifrunde 2008: Forderungen
- 8 Tarifrunde 2008: Verhandlungen
- 10 Tarifausschuss
- 10 Tariffbewegung 2007 / 2008

## Arbeits- und Sozialrecht: Gesetzgebung

- 18 Langzeitkonten
- 19 Pflegeversicherung
- 20 Arbeitslosenversicherung
- 21 Rente mit 67
- 22 Großelternzeit
- 23 Whistleblowing

## Arbeits- und Sozialrecht: Rechtsprechung

- 24 Individualarbeitsrecht
- 25 Betriebsverfassungsrecht
- 26 Tarifrecht
- 26 Europa
- 29 Arbeitsrechtsausschuss

## Berufsbildung

- 30 Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft 2007
- 32 Ausbildungsbonus
- 32 Entwicklung des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens
- 33 Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe 2006 / 2007
- 34 Berufsbildungsausschuss

## Statistik

- 35 Beschäftigte
- 35 Strukturdaten
- 36 Fluktuation
- 37 Tabellen und Grafiken

## Anhang

- 47 AGV Banken: Entwicklung und Aufgaben
- 48 Mitgliedsinstitute
- 53 Organe und Ausschüsse
- 56 Vertretung des Verbandes in der BDA
- 58 Ämter in der sozialen Selbstverwaltung und am Bundesarbeitsgericht
- 59 Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe
  
- 65 Impressum

## | Grenzen und Impulse der Tarifpolitik |

---

Die Verhandlungen der Tarifrunde 2008 treten auf der Stelle. Nach drei Terminen ist eine Einigungslinie für die Tarifparteien der privaten und öffentlichen Banken nicht erkennbar. Nun soll am 16. September 2008 ein neuer Anlauf unternommen werden, der aber nur zum Ziel führen kann, wenn ein gemeinsames Verständnis über die Funktion des Flächentarifvertrages entwickelt werden kann.

Schon die Diskussion um die Gehaltsentwicklung stellt die Verhandlungsführer mit Blick auf die anhaltende Finanzmarktkrise vor besondere Herausforderungen. Es geht aber darüber hinaus auch um Grundsätzliches: das Verhältnis der Tarif- zur Betriebsautonomie.

Die Existenz beider Regelungsebenen soll nicht die Verhandlungslast des Arbeitgebers verdoppeln, son-

In der Tarifrunde 2008 geht es um Grundsätzliches: das Verhältnis der Tarif- zur Betriebsautonomie. Die Kernelemente Entgelt und Arbeitszeit gehören auf den Tariftisch, unternehmensspezifische Themen sind Sache der Betriebsakteure.

dern kann nur als komplementär angelegtes Regulationssystem des Interessenausgleichs verstanden werden. Die Kernelemente des Arbeitsverhältnisses – Entgelt und Arbeitszeit – gehören auf den Tariftisch. Hier werden die Grundsätze festgelegt und der Rahmen definiert, innerhalb dessen betriebliche Ausdifferenzierungen zulässig sind. Werden dagegen Themen betrachtet, in denen unternehmensspezifische Gegebenheiten die Regelung maßgeblich beeinflussen, sind die Betriebsakteure – Unternehmensleitung und Betriebsrat – aufgerufen, einen Kollektivvertrag auszuhandeln.

Eben diesen komplementären Ansatz des deutschen kollektiven Arbeitsrechts haben die Gewerkschaften missachtet, als sie das Verbot betriebsbedingter Kündigungen in den Katalog ihrer Hauptforderungen aufgenommen haben. Nur die Betriebsakteure des einzelnen Unternehmens können vor dem Hintergrund ihrer besonderen

Kenntnisse den Verzicht einer unternehmerischen Handlungsoption aushandeln, die nach deutschem Arbeitsrecht ohnehin nur als Ultima Ratio zur Verfügung steht.

Ebenso verhält es sich mit der Verdi-Forderung, tarifliche Regelungen zum betrieblichen Gesundheitsschutz zu etablieren. Ein Blick in das Betriebsverfassungsgesetz macht deutlich, dass hier ein Aktionsfeld der Betriebsparteien angesprochen ist, das zudem auf dieser Ebene erfolgreich angegangen wird. Die Banken erzielen bei den einschlägigen Messzahlen im Branchenvergleich durchweg Spitzenwerte.

Ureigene Aufgabe der Tarifparteien ist es dagegen, Vergütungsgrundsätze zu erarbeiten und sie regelmäßig zu überprüfen. Aus Sicht der Arbeitgeber darf sich die Tarifrunde 2008 nicht allein in der Frage nach

der linearen Anhebung der Tarifentgelte erschöpfen. Auch hier ist Grundsatzarbeit mit dem Ziel gefragt, einen deutlichen Impuls zur Modernisierung des Vergütungssystems im Vertrieb zu setzen und damit die Kundenzufriedenheit und den Vertriebs Erfolg stärker zu betonen. Die von den Arbeitgebern in den Verhandlungen vorgestellten Grundsätze zur Fortentwicklung der Vertriebsvergütung sind

insbesondere von Verdi pauschal über drei Verhandlungsrunden hinweg zurückgewiesen worden, ohne die aufgezeigten Verhandlungsspielräume zu beachten.

Unsere Branche kann es sich aber nicht leisten, im Wettbewerb eingeführte und breit genutzte Vergütungsansätze zu ignorieren, die nicht nur im Geschäftserfolg ihre Wirkung zeigen, sondern auch im Wettbewerb um gute Mitarbeiter spürbare Vorteile bringen.

AGV Banken  
September 2008

## | Tarifrunde 2008 in schwierigem Umfeld Keine Einigung nach drei Verhandlungsrunden |

Die Tarifrunde 2008 im privaten und öffentlichen Bankgewerbe gestaltete sich ausgesprochen schwierig: Auch nach der dritten Verhandlungsrunde kam es zu keinem Abschluss, obwohl die Arbeitgeber in wichtigen Punkten Verhandlungsbereitschaft signalisiert hatten – etwa beim Gehalt und bei der Modernisierung der Vertriebsvergütung. Die Gewerkschaft Verdi zeigte dagegen bei den Kernthemen keine Bewegung. Auch in einigen anderen Branchen gab es 2007 / 2008 besonders intensive Verhandlungen. Insgesamt zeigte sich ein Trend zu stärkerer Flexibilisierung und längeren Laufzeiten.

### TARIFRUNDE 2008: FORDERUNGEN

Am 19. Juni begann in Berlin die Tarifrunde 2008 für das private und öffentliche Bankgewerbe. Auf Arbeitgeberseite führt der AGV Banken die Verhandlungen wie in der vergangenen Tarifrunde in Verhandlungsgemeinschaft mit der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken. Auf Gewerkschaftsseite sind die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi), der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV) und DHV – Die Berufsgewerkschaft (ehemals Deutscher Handels- und Industrieangestellten-Verband im Christlichen Gewerkschaftsbund) an den Verhandlungen beteiligt.

Die Tarifrunde 2008 war zunächst auf drei Verhandlungstermine angesetzt. Bis zum Ende des Berichtszeitraums Mitte September 2008 kam es jedoch zu keinem Tarifabschluss, da auch die zweite und dritte Verhandlungsrunde am 1. und 22. Juli (jeweils in Frankfurt/Main) keine wesentliche Annäherung brachten. Deshalb wurde ein weiterer Verhandlungstermin für den 16. September vereinbart.

#### Forderungen der Arbeitgeber: moderater Gehaltsabschluss, mehr Flexibilität im Tarifvertrag

Die erste Verhandlungsrunde diente dazu, die gesamtwirtschaftliche Entwicklung und die Branchensituation zu beleuchten und die Forderungen zu erläutern. Dabei wiesen die Arbeitgeber auf das schwierige Umfeld hin, in dem sich die Tarifverhandlungen bewegten: Hohe Energiepreise, Finanzmarktkrise und schwache Konjunktur belasteten die Weltwirtschaft und schlugen absehbar auf die Konjunktur in Deutschland durch. Die Finanzmarktkrise sei noch nicht ausgestanden und bereits auf der Ertragsseite der deutschen Banken angekommen. Zugleich zeige sich, dass die deutschen Banken im internationalen Vergleich Nachholbedarf bei Effizienz und Rentabilität insbesondere im Retail Banking hätten.

Zugleich verwiesen die Bankarbeitgeber darauf, dass beim Gehalt kein Nachholbedarf bestehe: Seit dem Jahr 2000 seien allein die Tabelleneinkommen der Bankbeschäftigten um real 6 Prozent (nominal 20 Prozent) gestiegen; rechne man noch den Effekt durch automatischen Berufsjahresaufstieg und Höhergruppierungen hinzu, ergebe sich ein Realzuwachs der Tarifverdienste von rund 10 Prozent – ein Wert, der weit über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt

Hohe Energiepreise, anhaltende Finanzmarktkrise und schwache Konjunktur belasten die Tarifgespräche

Kein Nachholbedarf beim Gehalt: Tarifverdienste seit 2000 real um fast 10 Prozent gestiegen

liege. Die Behauptung, der Aufschwung komme bei den Beschäftigten nicht an, gelte für das private Bankgewerbe eindeutig nicht.

Vor diesem Hintergrund gingen die Arbeitgeber mit folgendem Forderungspaket in die Tarifrunde:

- moderater, beschäftigungsorientierter Gehaltsabschluss, der die zurzeit schwierige Situation des Bankgewerbes berücksichtigt
- mehr Flexibilität im Tarifvertrag durch drei Elemente:
  - *Modernisierung des Vergütungssystems im Vertrieb:* Um im Retail Banking im internationalen Vergleich Boden gutzumachen, soll ein zeitgemäßes Anreizsystem im Vertrieb – und nur dort – für eine leistungsgerechtere Vergütung sorgen. Es soll sich gleichermaßen an Kundenzufriedenheit und Vertriebs Erfolg orientieren. Damit erfolgreiche Mitarbeiter überproportional hinzuverdienen können, streben die Arbeitgeber deshalb eine höhere Variabilisierungsquote an. Außerdem soll sich der Teil der betrieblichen Gehaltssumme, der zur Variabilisierung genutzt wird, künftig am gemeinsam erzielten Geschäftserfolg orientieren und in der Höhe nicht mehr von vornherein festgelegt sein – eine Regelung, die bei den Genossenschaftsbanken bereits seit 2003 gilt. Dabei betonten die Arbeitgeber ausdrücklich, dass nicht Kosteneinsparung, sondern Ertragsteigerung das Ziel sei. Darüber hinaus soll es bei Einführung einer variablen Vergütung im Vertrieb möglich sein, die Einigungsstelle mit neutralem Vorsitz einzuschalten, wenn sich die Betriebsparteien nicht verständigen können. Zusätzlich ist es aus Arbeitgebersicht sinnvoll, dass der automatische Berufsjahresaufstieg (Seniorität) innerhalb der Tarifgruppen entfällt, weil nicht die Dauer der Betriebszugehörigkeit, sondern allein die Leistung über Kundenzufriedenheit und Vertriebs Erfolg entscheide.
  - *Ausweitung des Langzeitkonten-Tarifs:* Hier sollen die Beschäftigten freiwillig mehr als die bislang vereinbarten 195 Stunden pro Jahr und in begrenztem Maß auch Urlaubstage einstellen können (maximal in dem Umfang, der den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen übersteigt), um das angesparte Zeitpolster für Familienphasen, Sabbaticals oder ein Herausgleiten aus dem Arbeitsleben nutzen zu können – eine Möglichkeit, die mit Blick auf die neue Regelaltersgrenze 67 immer wichtiger wird.
  - *Festschreibung der bislang geltenden Regelung zur Samstagsarbeit:* Die befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Samstagsarbeit, eingeführt im Oktober 2000, hat sich aus Arbeitgebersicht nach achtjähriger Testphase bewährt und soll in der bestehenden Form dauerhaft im Tarifvertrag festgeschrieben werden, weil sie den Instituten zusätzliche Geschäftsmöglichkeiten eröffnet. Die Vereinbarung regelt, dass pro Samstag im Jahresdurchschnitt maximal 6 Prozent aller im Inland Beschäftigten eines Unternehmens eingesetzt werden können.
- Auslaufen des Vorruhestands-Tarifvertrags in der bestehenden Form: Ein tariflicher Anspruch auf Frühpensionierung passt aus Arbeitgebersicht an-

Zeitgemäßes Anreizsystem für Vertriebsmitarbeiter gefordert:

- höhere Variabilisierungsquote
- keine Budgetgarantie
- Einigungsstellenfähigkeit
- Wegfall der Seniorität

Ziel: Ertragsteigerung, nicht Kosteneinsparung

Bessere Ansparmöglichkeiten bei Langzeitkonten gewinnen durch neue Regelaltersgrenze an Bedeutung

Samstagsregelung eröffnet zusätzliche Geschäftsmöglichkeiten

gesichts längerer Lebensarbeitszeiten nicht mehr in die Landschaft; eine Ausnahme könne allerdings in Rationalisierungsfällen gelten.

**Hauptforderungen der Gewerkschaften: 7,5 bis 8,0 Prozent mehr Gehalt, Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen**

Im Anschluss an die fristgerechte Kündigung des Gehaltstarifvertrages zum Ende Juni 2008 hatten die Gewerkschaften des Bankgewerbes ihre Forderungen für die Tarifrunde 2008 übermittelt.

*Verdi* forderte

- eine lineare Anhebung der Tarifgehälter um 8,0 Prozent, mindestens 260 Euro für zwölf Monate sowie eine lineare Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 8,0 Prozent

#### Beschäftigungsneutraler Verteilungsspielraum



In der Tarifrunde 2008 haben die Banken-Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass allein der *beschäftigungsneutrale* Spielraum das Maß für die Höhe von Gehaltssteigerungen sein kann. Er ergibt sich aus dem Produktivitätszuwachs und der Entwicklung der Absatzpreise der Unternehmen.

Die Gewerkschaften sprechen dagegen stets vom „verteilungsneutralen Spielraum“, der sich aus dem Wachstum der Arbeitsproduktivität plus Inflationsrate ergebe. Die Annahme dahinter ist, dass es einen Automatismus gebe, nach dem die Unternehmen allgemeine Preissteigerungen in voller Höhe auszugleichen hätten.

Diese Annahme ist falsch: Von den Unternehmen kann nur verteilt werden, was ihnen auch zufließt. Deshalb müssen aus den Preissteigerungen die Komponenten herausgerechnet werden, von denen die Unternehmen ebenso betroffen sind wie die Beschäftigten – dazu gehören steigende Importpreise (etwa für Energie) und steigende indirekte Steuern oder Abgaben. Nur wenn Gehaltssteigerungen sich in diesem Rahmen bewegen, lässt sich unter sonst gleichbleibenden Bedingungen die Beschäftigung stabil halten.

Zur Einordnung: Für 2007 hat der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung den beschäftigungsneutralen Verteilungsspielraum nachträglich auf etwa 2,7 Prozent beziffert, nur leicht über dem Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (2,5 Prozent). Die BIP-Wachstumsprognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute für 2008 belaufen sich im Durchschnitt auf knapp unter 2 Prozent.

- eine Regelung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen
- die Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrags
- die Verlängerung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)
- eine tariflich geregelte Ausbildungsinitiative mit einer Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze um 3 Prozent und einer Übernahmegarantie für mindestens zwölf Monate
- eine tarifliche Rahmenregelung zur Begrenzung des Leistungsdrucks und zum Schutz der Gesundheit
- einen Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von mindestens 1,75 Prozent des tariflichen Jahreseinkommens unter Anrechnung bestehender Leistungen.

Der *Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV)* forderte

- eine lineare Anhebung der Tarifgehälter und der Ausbildungsvergütungen um 7,7 Prozent für zwölf Monate bei einer maximalen Laufzeit von zwei Jahren
- die Einführung eines unbedingten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit
- das Auslaufen der befristeten Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Samstagsarbeit
- die Verlängerung der Langzeitkonten-Regelung
- die Verlängerung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)
- den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen infolge von Fusionen
- die Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrags und des Altersteilzeit-Tarifvertrages
- den Abschluss eines Tarifvertrages zur Aus- und Weiterbildung
- die Fortschreibung der Ausbildungsinitiative
- Weitere Forderungen betrafen
  - die tariflich festgeschriebene Verpflichtung zur Aufnahme von Haus-tarifverhandlungen nach Outsourcing-Maßnahmen
  - eine verlängerte Kündigungsfrist für Mitarbeiter mit mehr als 14 Jahren Betriebszugehörigkeit
  - jährlich einen dienstfreien Tag pro Mitarbeiter für Vorsorgeunter-suchung/Gesundheitscheck
  - die Anerkennung von Dienstreisen als Arbeitszeit
  - eine Initiative zur Verbesserung des Ausbildungsberufs
  - die Übernahme von Studiengebühren bei ausbildungsintegrierten Studiengängen durch das Unternehmen
  - mittelfristig eine Überarbeitung der Eingruppierungsbestimmungen und des Rationalisierungsschutzabkommens.

*DHV – Die Berufsgewerkschaft* forderte

- eine lineare Anhebung der Tarifgehälter um 7,5 Prozent für zwölf Monate
- die Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrags
- eine Absichtserklärung zur Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrags, wenn die gesetzliche Altersteilzeit verlängert wird.

## TARIFRUNDE 2008: VERHANDLUNGEN

Überziehen beim Gehalt hätte negative Beschäftigungswirkungen

### Arbeitgeber weisen überzogene Gehaltsforderungen zurück

Die Gewerkschaften begründeten ihre Gehaltsforderungen mit der guten Ertragslage deutscher Banken im Jahr 2007. Die Arbeitgeber hielten dem entgegen, die Forderungen seien zum einen weit überzogen. Zum anderen sei nicht der Rückblick, sondern die aktuelle Branchensituation und der Ausblick auf die kommenden Monate entscheidend; beides gebe angesichts der anhaltenden Turbulenzen auf den Finanzmärkten wenig Grund zu Optimismus. Jedes Überziehen beim Gehalt habe deshalb unmittelbar negative Auswirkungen auf die Beschäftigung im Bankgewerbe, die sich 2007 – erstmals seit vielen Jahren – wieder nach oben bewegt habe.

Rationalisierungsschutzabkommen von 1983 gewährt Arbeitnehmern bereits weit reichende Schutzrechte

### Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen nicht verhandelbar

Als nicht verhandelbar wiesen die Arbeitgeber die Forderung nach dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen zurück. Zum einen bestehe im Bankgewerbe bereits seit 1983 ein *Rationalisierungsschutzabkommen*, das den Beschäftigten im Rationalisierungsfall weit reichenden Schutz biete. Dieses Abkommen sei im Branchentarifvertrag die adäquate Maßnahme, die auch nach wie vor nicht infrage gestellt werde. Zum anderen sei ein Verbot betriebsbedingter Kündigungen ein unzulässiger Eingriff in die unternehmerische Freiheit. Es gebe zudem keinen anderen Branchentarifvertrag, der betriebsbedingte Kündigungen ausschließe.

Zweite Verhandlungsrunde: Einigkeit nur bei Verlängerung der 31-Stunden-Klausel

In der zweiten Verhandlungsrunde präzisierten die Tarifparteien ihre Forderungen und Positionen auch zu den weiteren qualitativen Themen. Als einigungsfähig wurde dabei lediglich die Verlängerung der *Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)* angesehen.

Beim zentralen Sachthema, der stärkeren *Entgelt-Variabilisierung im Vertrieb*, präzisierten die Arbeitgeber ihre Forderungen und unterstrichen erneut die hohe Bedeutung dieses Punktes, um Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung im Vertrieb nachhaltig zu sichern. Die Gewerkschaft Verdi lehnte dagegen jegliche strukturellen Veränderungen in der Vertriebsvergütung kategorisch ab.

Mehr Ausbildungsplätze können wegen rückläufiger Bewerberzahlen nicht zugesagt werden

Beim Thema *Azubi-Erklärung* machten die Arbeitgeber deutlich, dass ihnen das Thema Ausbildung am Herzen liegt, eine nochmalige Steigerung der Ausbildungsplatzzahlen jedoch nicht zugesagt werden könne, weil es an ausreichend und häufig auch an ausbildungsreifen Bewerbern fehle. Eine Übernahme-garantie verstoße gegen das bislang gemeinsam getragene Prinzip „Ausbildung vor Übernahme“.

Altersversorgung und Gesundheitsschutz: wichtige Themen im Betrieb – nicht auf der Tarifebene

Eine tariflich garantierte *betriebliche Altersversorgung* lehnten die Arbeitgeber ebenso ab wie Tarifregelungen zum Gesundheitsschutz. Beides seien angesichts der heterogenen Bedingungen in den Unternehmen Themen, die auf betrieblicher Ebene zu regeln seien. Zudem belege das Bankgewerbe in beiden Feldern im Branchenvergleich Spitzenplätze. Gleichwohl unterstrichen die Arbeitgeber, dass ihnen beide Punkte wichtig sind, und erklärten ihre Bereitschaft, dies durch gemeinsame Erklärungen der Tarifparteien öffentlichkeitswirksam zu betonen.



Beim Thema *Langzeitkonten* zeigte sich die Gewerkschaft Verdi nur bereit, den bestehenden Tarifvertrag – und das ohne Ausweitung – zu verlängern, wenn gleichzeitig der Tarifvertrag zum *Vorruhestand* verlängert werde. Dies lehnten die Arbeitgeber ab.

Angesichts der weit auseinanderliegenden Positionen bei den Sachthemen sahen sich die Arbeitgeber nicht in der Lage, in der zweiten Runde ein Gehaltsangebot vorzulegen. Mit Blick auf die qualitativen Forderungen der Gewerkschaften wiesen die Arbeitgeber darauf hin, dass die Vorstellungen der Tarifparteien insbesondere darüber, was betrieblich und was tariflich zu regeln sei, grundverschieden seien.

Unterschiedliche Vorstellungen darüber, was betrieblich und was tariflich zu regeln ist

#### Arbeitgeber zeigen mögliche Kompromissansätze auf

In der dritten Verhandlungsrunde zeigten die Arbeitgeber mögliche Kompromissansätze auf und signalisierten den Gewerkschaften in wichtigen Punkten Verhandlungsbereitschaft:

- *Gehalt*: Um Bewegung in die Verhandlungen zu bringen, legten die Arbeitgeber ein erstes Gehaltsangebot auf den Tisch. Es sieht vor, dass die Tarifgehälter bis Ende 2010 in drei Stufen um insgesamt 6,0 Prozent steigen. Ein weiteres Angebot machten die Arbeitgeber davon abhängig, dass sich in den wichtigen Sachfragen eine Annäherung abzeichne.
- *Vertriebs-Vergütung*: Hier legten die Arbeitgeber ein konkretes Kompromissangebot vor, das sich auf die aus Arbeitgebersicht wichtigsten Punkte konzentriert.
- *Altersteilzeit*: Als Bestandteil eines Gesamtpakets boten die Arbeitgeber an, den bis Jahresende 2009 befristeten Altersteilzeit-Tarifvertrag zu verlängern.
- *Betrieblicher Gesundheitsschutz*: Um die Bedeutung des Themas in den Unternehmen zu unterstreichen, überreichten die Arbeitgeber den Entwurf einer gemeinsamen Erklärung, in der die Betriebe aufgefordert werden, beim Gesundheitsschutz weiterhin besonders aktiv zu sein.
- *Betriebliche Altersversorgung*: Auch hier legten die Arbeitgeber einen Textentwurf für eine gemeinsame Erklärung vor, die auf die hohe Bedeutung betrieblicher Altersversorgung hinweist.
- *Vorruhestand und Samstagsregelung*: Die Arbeitgeber zeigten sich bereit, die Vorruhestandsregelung zu verlängern, wenn Verdi zugleich einer Verlängerung der Samstagsregelung zustimmt.

Gehaltsangebot: plus 6,0 Prozent bis Ende 2010

Entwürfe für gemeinsame Erklärungen zu Gesundheitsschutz und Altersversorgung vorgelegt

#### Positionen von Arbeitgebern und Verdi nach drei Verhandlungsrunden weit voneinander entfernt

Während die Gewerkschaften DBV und DHV bei einigen Punkten Kompromissbereitschaft erkennen ließen, wurden die Lösungsansätze der Arbeitgeber von der Gewerkschaft Verdi durchweg abgelehnt. Umgekehrt legte Verdi zu den Kernthemen keine eigenen verhandlungsfähigen Vorschläge auf den Tisch. Da die Positionen auch nach drei Verhandlungsrunden noch weit voneinander entfernt waren, beschlossen die Tarifparteien eine Denkpause bis zur vierten Verhandlungsrunde Mitte September 2008.

## TARIFAUSSCHUSS

Der Tarifausschuss des Verbandes tagte im Berichtszeitraum zwei Mal, am 13. September 2007 und am 10. April 2008.

Dabei stand zunächst die Auswertung der Tarif-Arbeitskreise zu den Themen Gesundheitsschutz und Weiterbildung im Mittelpunkt. Darüber hinaus widmete sich der Ausschuss intensiv der inhaltlichen Vorbereitung aller relevanten Themen für die Tarifrunde 2008.

Breiten Raum nahm auch der Erfahrungsaustausch über aktuelle betriebliche Probleme und Entwicklungen ein. Ebenso stand die voraussichtliche Entwicklung bei den Nachwuchskräften im Fokus des Ausschusses.

## TARIFBEWEGUNG 2007 / 2008

Das zweite Halbjahr 2007 und das erste Halbjahr 2008 zeichneten sich durch einige Tarifabschlüsse aus, die deutlich über dem Niveau der Vorjahre lagen. Auslöser waren zum einen die gute Konjunktur, zum anderen Geleitzugeffekte, die auch in Branchen mit schwächerer Konjunktur Abschlüsse über das vertretbare Maß hinaus bewirkten.

Bei näherem Hinsehen zeigte sich jedoch auch 2007 / 2008 eine durchaus differenzierte Tarifentwicklung. Vor allem Branchen, die weniger vom Export und stärker von der Binnennachfrage abhängen, sprangen nicht auf den tarifpolitischen Geleitzug auf. Moderat fielen die Abschlüsse in der Versicherungswirtschaft und bei den Genossenschaftsbanken aus, die auch für das private und öffentliche Bankgewerbe Signalwirkung haben.

Qualitativ zeigt die Tarifbewegung der vergangenen Jahre zwei bedeutende Trends. Zum einen werden die Tarifvertragswerke immer flexibler (etwa über variable Einmalzahlungen und Öffnungsklauseln). Zum anderen vereinbaren die Tarifparteien zunehmend längere Laufzeiten, häufig sogar über zwei Jahre und länger.

Wichtige Abschlüsse seit August 2007:

### **Bauwirtschaft**

Am 20. August 2007 haben die Tarifparteien der Bauwirtschaft das bereits im Mai ausgehandelte Schlichtungsergebnis für die rund 700.000 Beschäftigten der Branche endgültig angenommen. Das Ergebnis:

- Laufzeit: 24 Monate (01.04.2007 bis 31.03.2009)
- 2 Leermomente
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Juni 2007 um 3,1 Prozent, zum 1. April 2008 um 1,5 Prozent und zum 1. September 2008 um weitere 1,6 Prozent
- monatliche Festbeträge, die nicht in die Tarifbasis eingehen: in der ersten Stufe 0,4 Prozent, in der zweiten und dritten Stufe jeweils 0,5 Prozent; Beträge können auch zusammengefasst als Einmalbeträge ausgezahlt werden; durch Öffnungsklausel Absenkung bis auf null möglich
- Sonderregelung für die beiden ZDB-Nordverbände, „bei Wettbewerbs-

nachteilen“ per Firmen-Tarifvertrag die reguläre Entgelterhöhung (ohne Festbeträge) um 1,4 % absenken zu können

- Anhebung des Arbeitgeberbeitrags zur Zusatzversorgung 2008 und 2009 um jeweils 0,6 Prozentpunkte; im Gegenzug Rückführung des zusätzlichen Urlaubsentgelts von 30 auf 25 Prozent des Grundentgelts ab Januar 2008.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet auf 12 Monate – bei 3,0 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt – ebenfalls auf 12-Monats-Basis – um 3,2 Prozent.

#### **Versicherungen (Innendienst)**

Am 24. November 2007 haben sich die Tarifparteien der Versicherungswirtschaft auf einen Abschluss für die 180.000 Beschäftigten im Innendienst geeinigt. Die Eckpunkte:

- Laufzeit: 25 Monate (01.09.2007 bis 30.09.2009)
- 4 Leermonate bei Einmalzahlung von 300 Euro
- Erhöhung der Tarifentgelte zum 1. Januar 2008 um 3,0 Prozent und zum 1. Januar 2009 um weitere 1,6 Prozent
- weitere Einmalzahlung in Höhe von 3,6 Prozent eines tariflichen Monatsgehalts im Juli 2008
- Einführung beschäftigungsfördernder Tarifgruppen für einfache Tätigkeiten bei Neueinstellungen: Einstiegsgehalt von 1.350 Euro für Scannen und Postvorbereitung, von 1.500 Euro für Identifizieren, Indexieren und Erkennen
- Nachtarbeitszuschläge erst für Arbeit ab 21.00 Uhr (bislang: 20.00 Uhr)
- Tarifvertrag zur Qualifizierung (Anspruch auf regelmäßiges Gespräch).

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet auf 12 Monate – bei 2,3 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt auf 12-Monats-Basis um 2,2 Prozent.

#### **Stahlindustrie**

Am 20. Februar 2008 haben sich die Tarifparteien der nordwestdeutschen Stahlindustrie (im Wesentlichen Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) auf einen neuen Abschluss für die rund 85.000 Beschäftigten geeinigt:

- Laufzeit: 14 Monate (01.02.2008 bis 31.03.2009)
- 1 Leermonat bei Einmalzahlung von 200 Euro
- Erhöhung der Tarifentgelte zum 1. März 2008 um 5,2 Prozent.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet auf 12 Monate – bei 4,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel (Basis: 12 Monate) erhöht sich um 4,5 Prozent.

#### **Deutsche Bahn (Lokführer)**

Nach mehr als 11 Monaten endete am 9. März 2008 der Tarifkonflikt bei der Deutschen Bahn AG. Sie einigte sich mit der Gewerkschaft Deutscher

Lokomotivführer (GDL) und der Tarifgemeinschaft aus den Gewerkschaften Transnet und GDBA über das zukünftige Tarifwerk der Deutschen Bahn. Danach gibt es einen eigenständigen Tarifvertrag für die rund 20.000 Lokführer, der rückwirkend zum 1. März 2008 in Kraft getreten ist und folgende Eckpunkte umfasst:

- Laufzeit: 19 Monate (01.07.2007 bis 31.01.2009)
- 8 Leermonate bei Einmalzahlung in Höhe von 800 Euro
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. März 2008 um 8,0 Prozent und zum 1. September 2008 um weitere 3,0 Prozent
- Reduktion der Arbeitszeit ab Februar 2009 von 41 auf 40 Stunden pro Woche.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – liegt bei 5,2 Prozent. Der langfristige Tarifsockel – ebenfalls umgerechnet auf 12 Monate – steigt um 6,9 Prozent.

#### **Textil- und Bekleidungsindustrie**

Am 11. März 2008 haben sich die Tarifparteien auf einen neuen Abschluss für die 120.000 Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie geeinigt. Die Eckpunkte:

- Laufzeit: 12 Monate (01.03.2008 bis 28.02.2009)
- 3 Leermonate bei Einmalzahlung in Höhe von insgesamt 200 Euro, die jedoch durch Betriebsvereinbarung in wirtschaftlich schwierigen Situationen reduziert werden oder ganz wegfallen kann
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Juni 2008 um 3,6 Prozent
- Verlängerung der Altersteilzeit-Regelung bis Jahresende 2009
- Expertengruppe erarbeitet bis Ende Januar 2009 Vorschlag eines Entgelt-Rahmentarifvertrags.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – nach der Westrick-Formel umgerechnet auf 12 Monate – bei 3,4 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt – auf 12-Monats-Basis – um 3,6 Prozent.

#### **Öffentlicher Dienst**

Am 31. März 2008 haben sich die Gewerkschaft Verdi und die öffentlichen Arbeitgeber (Bund/Kommunen) auf einen Tarifabschluss für 1,3 Millionen Beschäftigte geeinigt. Die Eckpunkte der Regelung lauten:

- Laufzeit: 24 Monate (01.01.2008 bis 31.12.2009)
- Anhebung der Tarifentgelte für alle Beschäftigten um 50 Euro sowie anschließend zum 1. Januar 2008 (Tarifgebiet Ost: 1. April 2008) um 3,1 Prozent – das entspricht zusammen im Durchschnitt etwa 5,1 Prozent – und zum 1. Januar 2009 um weitere 2,8 Prozent
- Einmalzahlung von 225 Euro im Januar 2009
- Erhöhung der Arbeitszeit im Tarifgebiet West von 38,5 auf 39 Stunden pro Woche.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet auf 12 Monate – bei 4,6 Prozent (Entlastung durch längere Arbeitszeit nicht berücksichtigt). Der langfristige Tarifsockel steigt – bezogen auf 12 Monate – um 4,0 Prozent.

### **Chemische Industrie**

Am 16. April 2008 haben sich die Tarifparteien der chemischen Industrie auf einen neuen Abschluss für die 550.000 Beschäftigten geeinigt. Die Elemente sind:

- Laufzeit: 25 Monate (je nach Bezirk 01.03./01.04./01.05.2008 bis 31.03./30.04./31.05.2010)
- Einmalzahlung in Höhe von 0,5 Prozent bezogen auf den Gesamtlohn von 13 Monaten, zahlbar zum 1. Juli 2008
- Anhebung der Tarifentgelte ab dem 1. Monat um 4,4 Prozent, ab dem 14. Monat um weitere 3,3 Prozent
- Verlängerung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ bis einschließlich 2010
- Abschluss eines Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und Demografie“ mit folgenden Elementen:
  - betriebliche Demografie-Analyse
  - Maßnahmen zur alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung des Arbeitsprozesses
  - Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens
  - Maßnahmen zum gleitenden Übergang zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase.

Dafür gewähren die Arbeitgeber ab 1. Januar 2010 pro Jahr und Tarifbeschäftigten einen Demografie-Beitrag von 300 Euro, der in einen betrieblichen Demografie-Fonds fließt und in künftigen Tarifrunden in Höhe der linearen Gehaltsanhebung angepasst wird. Die Betriebsparteien können durch freiwillige Betriebsvereinbarung entscheiden, welche Elemente (Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, Berufsunfähigkeitsschutz oder tarifliche Altersvorsorge) damit finanziert werden.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet nach Westrick – bei 4,1 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt auf 12-Monats-Basis um 3,7 Prozent.

### **Deutsche Post AG**

Am 30. April 2008 haben sich die Deutsche Post AG und die Gewerkschaft Verdi auf einen neuen Tarifabschluss für die 130.000 Beschäftigten geeinigt:

- Laufzeit: 26 Monate (01.05.2008 bis 30.06.2010)
- 6 Leermomente bei zwei Einmalzahlungen von je 100 Euro im Juli und September 2008
- Anhebung der Tarifentgelte ab dem 7. Monat (November 2008) um 4,0 Prozent und ab dem 20. Monat (Dezember 2009) um weitere 3,0 Prozent

- Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 30. Juni 2011
- Kürzung der bezahlten Pausen um rund 50 Minuten pro Woche.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – auf 12 Monate gerechnet – bei 2,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt auf – ebenfalls auf 12-Monats-Basis – um 3,2 Prozent.

#### **Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie**

Am 8. Mai 2008 haben sich die Tarifparteien der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie auf folgenden neuen Tarifabschluss für die rund 90.000 Beschäftigten verständigt:

- Laufzeit: 25 Monate (01.04.2008 bis 30.04.2010)
- 1 Leermonat
- Anhebung der Tarifentgelte ab Mai 2008 um 3,9 Prozent und ab Mai 2009 um weitere 2,9 Prozent.

Sowohl die Belastung innerhalb der Laufzeit als auch der Anstieg des langfristigen Tarifsockels liegen – jeweils umgerechnet auf 12 Monate – bei 3,3 Prozent.

#### **Genossenschaftsbanken**

Am 5. Juni 2008 hat der Arbeitgeberverband der Deutschen Volks- und Raiffeisenbanken (AVR) mit den Gewerkschaften DBV und DHV einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Damit endete der knapp zweijährige tariflose Zustand bei den Genossenschaftsbanken. Die Verhandlungen mit der Gewerkschaft Verdi waren einen Tag zuvor gescheitert.

Der Tarifvertrag gilt nach AVR-Angaben für alle rund 170.000 Beschäftigten im genossenschaftlichen Bankensektor, unabhängig davon, ob und ggf. welcher Gewerkschaft sie angehören. Die Tarifergebnisse im Einzelnen:

- Laufzeit: 50 Monate (rückwirkend ab 01.06.2006 bis 31.07.2010)
- 2 Leermonate
- Anhebung der Tarifentgelte rückwirkend ab August 2006 um 2,3 Prozent, ab August 2007 um 2,0 Prozent, ab September 2008 um 3,0 Prozent und ab November 2009 um 2,0 Prozent
- Abschluss eines Variabilisierungs-Tarifvertrages. ▶ 02

Die Belastung liegt innerhalb der Gesamtlaufzeit von 50 Monaten – umgerechnet auf 12 Monate – bei 2,1 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis ebenfalls um 2,2 Prozent.

Zerlegt man den Abschluss sinnvoll in die beiden Hauptbestandteile, ergibt sich für den ersten Teil des Abschlusses (27 Monate, Juni 2006 bis August 2008) eine 12-Monats-Belastung von 1,86 Prozent bei einem durchschnittlichen Sockelanstieg von 1,9 Prozent. Der zweite Teil (23 Monate, September 2008 – Juli 2010) kostet im 12-Monats-Durchschnitt 2,56 Prozent, der Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 2,6 Prozent.

Die Bank kann mit dem Betriebsrat oder einzelvertraglich ab 01.01.2009 eine variable Tarifvergütung vereinbaren. Das Variabilisierungsvolumen speist sich aus den aktuellen und künftigen Tarifierhöhungen, und zwar bereits rückwirkend ab August 2006. Es knüpft an

- an den Unternehmenserfolg (bis zu 8 %) oder
- an die individuelle Zielerreichung eines Mitarbeiters/Teams  
(im Betrieb bis zu 8 %, im Vertrieb je nach Tarifgruppe bis zu 14 %)

#### Maximales Variabilisierungsvolumen (%)

02.1

	Betrieb		Vertrieb			
			TG 1-4	TG 5	TG 6	TG 7-9
ab 01.01.2009	6,9		6,9	6,9	6,9	6,9
ab 01.11.2009	8,0		8,0	8,7	8,7	8,7
ab 01.08.2010	8,0		8,0	8,7 + x max. 10,0	8,7 + x max. 12,0	8,7 + x max. 14,0

Die Tarifvergütung setzt sich zusammen aus der tariflichen Grundvergütung und der tariflichen Variable (Absenkungspotenzial); die Grundvergütung entspricht derzeit den Tabellengehältern von Ende Mai 2006. Sie wird sich erst entwickeln, wenn die maximale Variable über Entgeltsteigerungen erreicht wird. Darüber hinaus wird ein tariflicher Bonus definiert, der die im Betrieb vereinbarte Variable um 12,5 Prozent übersteigen muss (Steigerungspotenzial). Bei Ausschöpfung des tariflichen Rahmens ergeben sich folgende Größen (in % der Tarifvergütung):

#### Maximale Höhe von Variable und Bonus

02.2

Tarifliche Variable	Tariflicher Bonus	Variable Spanne
8,0	9,0	17,00
10,0	11,25	21,25
12,0	13,50	25,50
14,0	15,75	29,75

Die Banken können wählen, ob sie auf die tarifliche Variable verzichten (Modell 1), ob sie sich an der kollektiven (Modell 2) oder an der individuellen Zielerreichung (Modell 3) orientieren. Die Modelle 2 und 3 können auch innerhalb eines Arbeitsverhältnisses gleichzeitig angewandt werden, soweit der variable Anteil nicht überschritten wird. Der Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung (LEV-TV) wird zum 31.12.2009 aufgehoben und durch die neue Regelung ersetzt; für Unternehmen, die auf Basis des LEV-TV vergütet, wurden Übergangsregelungen vereinbart.

### **Einzelhandel**

Am 10. Juli 2008 haben sich die Tarifparteien im Einzelhandel auf einen Tarifabschluss für 2,7 Millionen Beschäftigte geeinigt. Damit ist die längste Tarifrunde im deutschen Einzelhandel nach 18 Monaten beendet. Die Ergebnisse:

- Laufzeit: 24 Monate (rückwirkend ab 01.04.2007 bis 31.03.2009)
- 12 Leermonate bei einer Einmalzahlung von 400 Euro
- Anhebung der Tarifentgelte rückwirkend ab April 2008 um 3,0 Prozent
- Zuschläge an Samstagen künftig erst für Arbeit ab 18.30 Uhr (bisher: 14.30 Uhr); als Ausgleich erhalten die Mitarbeiter im Verkauf für 2009 und 2010 jeweils 150 Euro wahlweise als Beitrag zur Altersvorsorge, Guthaben auf einem Langzeitkonto oder Warengutschein.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – auf 12 Monate gerechnet – bei knapp 1,7 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt auf – ebenfalls auf 12-Monats-Basis – um 1,5 Prozent.

### **Deutsche Lufthansa AG (Boden-/Kabinenpersonal)**

Am 1. August 2008 haben sich die Lufthansa AG und die Gewerkschaft Verdi auf einen neuen Tarifvertrag für 34.000 am Boden beschäftigte Mitarbeiter geeinigt. Für die Mitarbeiter in der Kabine ist ebenso ein Abschluss im gleichen Volumen mit „kabinenspezifischer Ausgestaltung“ erzielt worden, der jedoch unter dem Vorbehalt einer Vereinbarung zwischen Lufthansa, Verdi und der Kabinen-Gewerkschaft UFO steht. Von diesem Regelungsteil sind 14.000 Mitarbeiter betroffen. Die Ergebnisse:

- Laufzeit: 21 Monate (01.06.2008 bis 28.02.2010)
- 1 Leermonat
- Anhebung der Tarifentgelte ab Juli 2008 um 5,1 Prozent und ab Juli 2009 um weitere 2,3 Prozent
- im August 2008 Einmalzahlung in Höhe von 1,5 % des Jahresgrundgehalts, die – je nach Geschäftsfeld – mit einer ergebnisabhängigen Komponente auf bis zu 2,4 % der Jahresgrundvergütung aufgestockt wird.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 4,64 Prozent, wenn als Einmalzahlung 1,5 % des Jahresgrundgehaltes angesetzt werden. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 4,2 Prozent.



Abschluss am	Branche	Belastung in % (12 Monate)	langfristiger Tarifsockel in % (12 Monate)	Laufzeit in Monaten
01.08.2008	Deutsche Lufthansa	4,6	4,2	19
10.07.2008	Einzelhandel *	1,7	1,5	24
05.06.2008	Genossenschaftsbanken			
	ab 09/2008	2,6	2,6	23
	<i>Gesamtabschluss</i>	<i>2,1</i>	<i>2,2</i>	<i>50</i>
08.05.2008	Papier/Kunststoff	3,3	3,3	25
30.04.2008	Deutsche Post	2,6	3,2	26
16.04.2008	Chemische Industrie	4,1	3,7	25
31.03.2008	Öffentlicher Dienst	4,6	4,0	24
11.03.2008	Textil/Bekleidung	3,4	3,6	12
09.03.2008	Deutsche Bahn (Lokführer)	5,2	6,9	19
20.02.2008	Stahlindustrie **	4,6	4,5	14
24.11.2007	Versicherungen	2,3	2,2	25
20.08.2007	Bauwirtschaft ***	3,0	3,2	24

\* Baden-Württemberg; \*\* Nordwestdeutschland;

\*\*\* Zusatzbelastung für Altersversorgung, Minderbelastung durch gesondert angepassten Mindestlohn tarif

## | Reformansätze mit wenig Licht und viel Schatten |

Die Sozialgesetzgebung hat sich 2007 / 2008 – abgesehen von der Beitragssatz-Senkung in der Arbeitslosenversicherung – nicht erfreulich entwickelt. Die Flexibilität bei Langzeitkonten soll eingeschränkt werden, die Reform der Pflegeversicherung bleibt Stückwerk, Arbeitsmarktreformen wurden zurückgedreht. Und Vorruehändler müssen mit Versorgungslücken rechnen; hier hat der AGV Banken zumindest Abmilderungen erreicht.

### LANGZEITKONTEN

#### Koalitionsentwurf schränkt Gestaltungsspielraum ein

Das Bundesarbeitsministerium hat am 30. Mai 2008 einen ersten Referentenentwurf eines Gesetzes zur „Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ vorgelegt, der erheblich in die bisherigen Gestaltungsmöglichkeiten von Langzeitkonten eingreift.

Stellungnahme des AGV Banken:  
Rahmen des Langzeitkonten-Tarifs  
weiter nutzen

Diesem Entwurf vorangegangen waren mehrere Grundsatzvorschläge und Diskussionsentwürfe des Bundesarbeitsministeriums. Dazu hatte der AGV Banken in Abstimmung mit dem Arbeitsrechtsausschuss jeweils ausführlich Stellung genommen, um den Rahmen weiterhin vollständig nutzen zu können, den der Langzeitkonten-Tarifvertrag für die Bankenbranche setzt.

Ziel des Gesetzentwurfes sollte laut Koalitionsvertrag sein, die mit Langzeitkonten verbundenen Wertguthaben besser gegen eine mögliche Insolvenz des Arbeitgebers zu sichern. Anknüpfungspunkt dieser Überlegungen war die bereits zum 1. Juli 2004 eingeführte Insolvenzsicherungspflicht der Guthaben bei Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell. Der vom Ministerium vorgelegte Entwurf betrifft jedoch nicht nur Fragen der Insolvenzsicherung, sondern schränkt zusätzlich die Gestaltungsmöglichkeiten bei der Einführung von Langzeitkonten unnötig ein, wie sie der einschlägige Tarifvertrag des privaten Bankgewerbes seit dem 1. Juli 2001 vorsieht.

Bankentarif sieht Kontenführung in  
Entgelt und Zeitguthaben vor

So ist nach dem vorgelegten Gesetzentwurf geplant, das Wertguthaben grundsätzlich vom Betriebsvermögen des Arbeitgebers zu trennen. Das würde dazu führen, dass entsprechende Arbeitszeitkonten auf einen Treuhänder ausgelagert, gegen Insolvenz versichert oder durch eine Bürgschaft oder Verpfändung abgesichert werden müssten. Zudem sollen alle neuen Vereinbarungen die Kontenführung allein in vom Arbeitgeber geschuldeten Entgelt vorsehen, während nach der bisherigen gesetzlichen und der tariflichen Regelung für die Banken auch ein Zeitguthaben aufgebaut werden kann.

Auch bei der Anlage der Wertguthaben sollen neue Beschränkungen eingeführt werden. So sieht der Gesetzentwurf vor, dass eine Rückflussgarantie des Wertguthabens sogar dann bestehen soll, wenn ein Langzeitkonto in ein Portfolio mit einem geringen Aktienanteil von maximal 20 Prozent angelegt wird. Diese Regelungsvorschläge nehmen den Arbeitnehmern die Chance, an den Entwicklungen des Marktes selbstbestimmt mit eigener Risiko- und Chancenbewertung teilzunehmen.

Freie Wahl der Anlageform:  
wichtige Option mit Blick auf  
späteren Renteneintritt

Die Teilnahme an der Wertguthabenbildung ist nach dem Langzeitkonten-Tarifvertrag für das Bankgewerbe freiwillig, der Arbeitnehmer kann – sofern

er sich an einem Langzeitkontenmodell beteiligen will – selbst entscheiden, ob er an einer Anlageform mit Rückflussgarantie teilnehmen will (bei geringeren Chancen) oder ob er eine Anlageform mit angemessener Risikostreuung (und größeren Gewinnchancen) wählt. Gerade angesichts des späteren Renteneintritts (Rente mit 67) sind diese Optionen von besonderer Bedeutung. Der vorliegende Gesetzentwurf nimmt den Arbeitnehmern jedoch die Chance, ein möglichst hohes Wertguthaben aufzubauen, um vorzeitig ohne hohe Rentenabschläge aus dem aktiven Erwerbsleben ausscheiden zu können.

## PFLEGEVERSICHERUNG

### Nur Teilreform, keine langfristige Stabilisierung

Die Pflegeversicherung wurde erstmals seit ihrer Einführung im Jahr 1995 reformiert. Der Bundestag hat am 14. März 2008 mit Zustimmung des Bundesrates das „Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung“ beschlossen, das im Wesentlichen zum 1. Juli 2008 in Kraft getreten ist.

Im Mittelpunkt der Reform stehen zwei Punkte: Zum einen erhalten Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Freistellung, zum anderen auf sechsmonatige Pflegezeit, wenn sie einen Pflegefall häuslich betreuen müssen.

Anspruch auf Freistellung und sechsmonatige Pflegezeit

Der Anspruch auf Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) ist vergleichbar mit den Regelungen zur Elternzeit: Arbeitnehmer haben Anspruch auf bis zu sechsmonatige unbezahlte Freistellung, falls sie Angehörige in ihrer häuslichen Umgebung pflegen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer die Pflegezeit zehn Tage im Voraus anzeigt, den gewünschten Freistellungszeitraum angibt und der Angehörige wirklich pflegebedürftig ist. Während der Pflegezeit besteht ein eigenständiger Anspruch auf Teilzeitarbeit, über den sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beginn der Pflegezeit einigen müssen. Er kann nur bei berechtigten betrieblichen Interessen abgelehnt werden. Wie in der Elternzeit genießt der Arbeitnehmer auch in der Pflegezeit Kündigungsschutz.

Zusätzlich – und praktisch der Pflegezeit vorgeschaltet – hat der Gesetzgeber einen Anspruch auf kurzfristige unbezahlte Freistellung des Arbeitnehmers für bis zu zehn Arbeitstage geschaffen, um die Pflege für einen nahen Angehörigen zu organisieren. Zwar können Tarifverträge vorsehen, dass während der Freistellung das Entgelt fortgezahlt wird, im Manteltarifvertrag der Banken fehlt jedoch eine entsprechende Bestimmung. Die kurzfristige Freistellung muss nicht vorher angekündigt werden.

Während der Pflegezeit ist der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht krankenversichert. Um dennoch seinen Versicherungsschutz aufrechtzuerhalten, kann er einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung von der Pflegekasse erhalten. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht dagegen weiterhin ein Grundversicherungsschutz. Hier führt die Pflegekasse Pauschalbeiträge an die Sozialversicherung ab.

Der sozialrechtliche Schwerpunkt der Reform der Pflegeversicherung nach dem SGB XI ist die Anhebung der Pflegesätze – insbesondere zur häuslichen Pflege – in drei Stufen bis zum Jahr 2012 um bis zu 20 Prozent. Hinzu

Anhebung der Pflegesätze um bis zu 20 Prozent verursacht Mehrkosten in Milliardenhöhe

Finanzbedarf der Pflegeversicherung nur bis 2015 gedeckt

kommen weitere Leistungen bei der ambulanten Pflege. Sie sollen die Möglichkeiten der häuslichen Pflege verbessern und flankieren sozialrechtlich den Anspruch auf Pflegezeit. Die damit verbundenen Mehrkosten werden bereits im Jahr 2008 mit 530 Millionen Euro veranschlagt. Bis zum Jahr 2011 werden die jährlichen Zusatzausgaben auf 1,14 Milliarden Euro und ab dem Jahr 2012 auf 2,32 Milliarden Euro steigen.

Zur Deckung des zusätzlichen Finanzbedarfs der Pflegeversicherung wurde der Beitragssatz zum 1. Juli 2008 von 1,7 Prozent um 0,25 Prozentpunkte auf 1,95 Prozent angehoben. Bei Kinderlosen steigt der Beitrag von 1,95 Prozent auf 2,2 Prozent. Das soll zu jährlichen Mehreinnahmen von 2,5 Milliarden Euro führen. Doch auch mit dieser Beitragserhöhung kann der Finanzbedarf der Pflegeversicherung im besten Fall nur bis zum Jahr 2015 sichergestellt werden. Die langfristige Stabilisierung der Pflegeversicherung, die angesichts der Bevölkerungsentwicklung notwendig wäre, wird durch diese Teilreform also nicht erreicht.

## ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

### Rolle rückwärts beim Arbeitslosengeld, begrüßenswerte Beitragssenkung

Im Dezember 2007 hat die große Koalition die Verkürzung der Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, die erst 2005 im Rahmen der Agenda 2010 beschlossen worden war, teilweise wieder rückgängig gemacht. Seinerzeit war die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I von maximal 32 auf 18 Monate begrenzt worden.

Teilrücknahme der Reform gefährdet Erfolg bei der Beschäftigung Älterer

Arbeitsmarktpolitisch lässt sich die Teilrücknahme der Reform nicht begründen, denn die Arbeitslosigkeit unter Älteren ist seit Einführung der Agenda 2010 überproportional um etwa 20 Prozent zurückgegangen. Dieser große Erfolg wird jetzt gefährdet – durch eine Rolle rückwärts, die nur mit populistischen Motiven zu erklären ist, die der Sache nicht dienen.

Zentraler Punkt des 7. SGB III-Änderungsgesetzes ist die Verlängerung der Arbeitslosengeldansprüche ab 1. Januar 2008 für Arbeitslose ab 50 Jahren von bisher 12 auf 15 Monate und ab 58 Jahren von bisher 18 auf 24 Monate. Unverändert bleibt der Bezugszeitraum von 18 Monaten Arbeitslosengeld für Arbeitslose ab 55 Jahren (§ 127 Abs. 2 SGB III). Es wurden sogar diejenigen Arbeitslosengeldansprüche rückwirkend verlängert, die am 31. Dezember 2007 noch nicht erschöpft waren und ursprünglich 12 Monate oder – ab 55 Jahren – 18 Monate betragen haben: Ab 50 Jahren wurden sie um drei Monate und ab 58 Jahren um sechs Monate ausgeweitet.

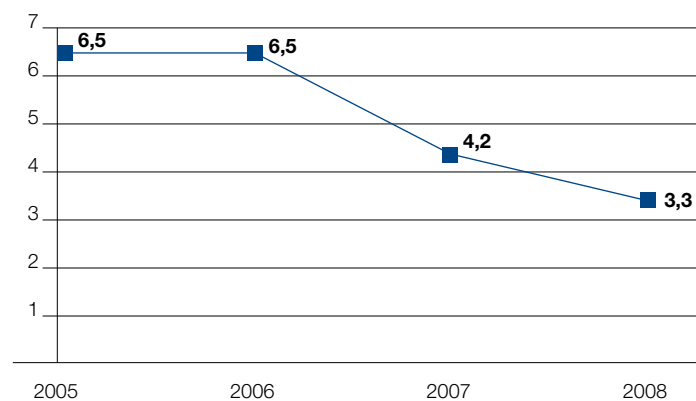
Geringerer Beitrag zur Arbeitslosenversicherung: wichtiger Impuls zur Senkung der Lohnnebenkosten

Uneingeschränkt zu begrüßen ist dagegen, dass der Gesetzgeber den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung nach der Absenkung im Jahr 2007 zum 1. Januar 2008 erneut – von 4,2 auf 3,3 Prozent – verringert und damit einen wichtigen Impuls zur Senkung der Lohnnebenkosten geliefert hat. Trotz der Beitragssenkungen ist die Arbeitslosenversicherung der einzige Zweig der Sozialversicherung, der sich im Wesentlichen ohne staatliche Zuschüsse selbst finanzieren kann. Es ist damit ein wichtiges Ziel der Agenda 2010 und des damit verbundenen Umbaus der Arbeitsverwaltung von den Arbeitsämtern zu den Agenturen für Arbeit erreicht worden. ■ 04

## Entwicklung des Beitragssatzes zur Arbeitslosenversicherung

▶ 04

in % des Bruttoarbeitsentgelts



Eine weitere Neuerung betrifft die Arbeitslosenstatistik: Nach zwölfmonatiger Arbeitslosigkeit werden ab dem Alter von 58 Jahren Arbeitslosengeld-II-Bezieher nicht mehr arbeitslos gezählt, wenn zuvor keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angeboten worden ist (§ 53a SGB II neu).

## RENTE MIT 67

### Fehlende Übergangsregelung für Vorruhestand

Die Anhebung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre durch das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz war eines der großen Gesetzgebungsprojekte der Jahre 2006 / 2007.

Grundsätzlich ist die Anhebung der Altersgrenzen mit Blick auf die demografische Entwicklung sachlich notwendig. Es fehlen jedoch weiterhin angemessene und sozial ausgewogene Übergangsregelungen für Beschäftigte im gesetzlichen Vorruhestand. Schon aus Gleichbehandlungsgründen ist es geboten, dass sich die bestehenden Übergangsregelungen für Altersteilzeit-Verhältnisse auch auf den Vorruhestand erstrecken. Dies wird jedoch bisher aus rein politischen Gründen nicht gewährt – trotz intensiver Bemühungen des AGV Banken gegenüber den zuständigen Bundes- und Landesministerien und den Fraktionen der Regierungskoalition und obwohl der Bundesrat unser Anliegen ausdrücklich unterstützt hat. Der Gesetzgeber sah sich daran gehindert, weil er – zu Unrecht – befürchtete, damit erneut die Debatte um die „Rente mit 67“ zu entfachen.

Gleichbehandlung von Altersteilzeit und Vorruhestand gefordert

Immerhin hat der Verband die Abmilderung sozialversicherungsrechtlicher Folgen der fehlenden Übergangsregelungen erreicht. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben inzwischen eine Regelung für Bezieher von Vorruhestandsgeld und für Arbeitnehmer mit Vorruhestandsvereinbarungen getroffen, die vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen wurden: Für sie besteht

Abmilderung der sozialversicherungsrechtlichen Folgen erreicht – aber Problem der Versorgungslücke bleibt ungelöst

das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis so lange weiter, wie der Arbeitnehmer Vorruhestandsgeld bezieht. Auch für Arbeitnehmer, die nach den seinerzeit geltenden Regelungen Vorruhestandsbezüge bis zum frühestmöglichen Renteneintritt vereinbart hatten, wurde eine Lösung gefunden: Da für sie nach Anhebung der Regelaltersgrenze kein unmittelbarer Rentenzugang mehr gewährleistet ist, wird trotzdem ein kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtiger Bezug von Vorruhestandsgeld angenommen.

Dadurch ist zumindest gewährleistet, dass die betroffenen Vorruheständler weiterhin sozialversichert bleiben. Das entscheidende Problem bleibt hingegen ungelöst: Bei Abschluss von Vorruhestandsvereinbarungen, die einen Rentenzugang vor Vollendung des 63. Lebensjahres vorsehen, kann eine Versorgungslücke bis zur Rente entstehen. Der Verband wird sich weiterhin dafür einsetzen, dass eine Übergangsregelung geschaffen wird, die – ähnlich wie bei der Altersteilzeit – einen unmittelbaren Rentenzugang ermöglicht.

## GROSSELTERNZEIT

### Gesonderter Anspruch nicht erforderlich

In Ausweitung der bisherigen Regelungen zur Elternzeit sollen auf Initiative des Bundesfamilienministeriums künftig auch Großeltern einen Anspruch auf eine berufliche Auszeit zur Betreuung ihrer Enkelkinder erhalten. Ende Februar 2008 hat das Ministerium einen Referentenentwurf zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vorgelegt, der am 5. Juni 2008 im Bundestag beraten wurde. Die Freistellung soll Großeltern für Kinder gewährt werden, deren Eltern minderjährig sind und/oder sich noch in der Ausbildung im ersten Bildungsweg befinden und dies die Arbeitskraft des Elternteils voll in Anspruch nimmt. Die Großeltern müssen aber in jedem Fall in einem Haushalt mit ihrem Enkelkind leben.

Bereits bestehende Regelungen sind ausreichend: Großeltern können schon heute Anspruch geltend machen

Ein gesonderter Anspruch auf eine „Großelternzeit“ ist angesichts der bestehenden Regelungen, insbesondere auch im Teilzeit- und Befristungsrecht, nicht erforderlich. Bereits heute können Großeltern in bestimmten Fällen einen Anspruch auf Elternzeit geltend machen. § 15 Abs. 1 Nr. 1b BEEG i.V.m. § 1 Abs. 4 BEEG gewährt Verwandten bis zum dritten Grad Elternzeit, wenn die Eltern wegen einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod ihr Kind nicht betreuen können. Über individuelle Teilzeitvereinbarungen haben zudem alle Arbeitnehmer – und damit auch Großeltern – einen Anspruch, ihre Arbeitszeit im Rahmen des betrieblich Machbaren zu reduzieren. Die Unterstützung minderjähriger Eltern kann zudem mit einer ausreichenden und qualifizierten staatlichen Kinderbetreuung ebenso erreicht werden, ohne die Arbeitgeber einseitig zu belasten.

## WHISTLEBLOWING

### Unklare Zielrichtung des Gesetzentwurfs

Am 30. April 2008 haben sich die Bundesministerien auf einen „Vorschlag für eine gesetzliche Verankerung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Bürgerlichen Gesetzbuch“ (§ 612a BGB – so genanntes Whistleblowing) verständigt, der bereits Gegenstand einer öffentlichen Anhörung im Bundestag war. Whistleblower sind Arbeitnehmer, die Rechtsverstöße des Arbeitgebers und anderer Arbeitnehmer in Betrieben und Behörden anzeigen. Hintergrund der Gesetzesinitiative waren die seit November 2005 aufgetretenen „Gammelfleischskandale“ sowie die verdeckte Videoüberwachung von Mitarbeitern bei einem Lebensmitteldiscounter.

Die vorgesehene Neuregelung soll jedoch über die Lebensmittelwirtschaft weit hinausreichen und für sämtliche Arbeitsverhältnisse gelten. Nach der Neuregelung sollen Arbeitnehmer, die Anzeigen gegen ihren Arbeitgeber oder Kollegen erstatten, vor arbeitsrechtlichen Sanktionen bewahrt werden.

Obwohl es bislang keine spezielle gesetzliche Regelung zu diesem Sachverhalten gibt, wird ein Anzeigerecht des Arbeitnehmers unter angemessener Berücksichtigung der Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern von der Rechtsprechung seit Langem anerkannt. Danach ist ein Arbeitnehmer grundsätzlich berechtigt, ein gesetzeswidriges Verhalten von Arbeitgeber, Vorgesetzten oder Kollegen bei der zuständigen staatlichen Stelle anzuzeigen und dadurch zum Beispiel ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren einzuleiten.

Einschränkungen ergeben sich aber zu Recht aus der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht, der Pflicht zur Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen sowie der Verpflichtung des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber über alle wesentlichen Vorkommnisse im Betrieb in Kenntnis zu setzen, um ihn selbst vor Schäden zu bewahren.

Die Anzeige des Arbeitnehmers darf sich zudem nicht als eine unverhältnismäßige Reaktion auf das Verhalten des Arbeitgebers darstellen. Erstattet der Arbeitnehmer allein deshalb eine Anzeige, um den Arbeitgeber zu schädigen, so verhält sich der Arbeitnehmer rechtsmissbräuchlich. Er hat außerdem zunächst eine innerbetriebliche Klärung zu versuchen. Ausnahmen bestehen dann, wenn der Arbeitnehmer sich durch die Nichtanzeige selbst der Strafverfolgung aussetzen würde, es sich um eine schwer wiegende Straftat oder vom Arbeitgeber selbst begangene Straftaten handelt, sowie dann, wenn Abhilfe berechtigterweise nicht zu erwarten ist.

Die Zielrichtung des vorliegenden Gesetzentwurfs ist unklar: So spricht die Gesetzesbegründung davon, die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer beim Informantenschutz deutlich zu verbessern. An anderer Stelle heißt es dagegen, dass der neue § 612a BGB „im Wesentlichen“ lediglich die bisherige Rechtsprechung von Bundesverfassungs- und Bundesarbeitsgericht auf eine klare Rechtsgrundlage stellen wolle.

Ein zusätzliches Gesetz in diesem Bereich, der durch die Rechtsprechung sorgfältig und ausgewogen ausgestaltet ist, überfrachtet einerseits die ohnehin ausdifferenzierte Rechtsprechung und leistet andererseits Denunziantentum Vorschub. Der Gesetzgeber täte besser daran, sich auf den Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb zu besinnen.

Anzeigerecht des Arbeitnehmers ist seit Langem anerkannt – mit sinnvollen Einschränkungen

Gesetzentwurf überfrachtet ausdifferenzierte Rechtsprechung und fördert Denunziantentum

## | BAG nur selten praxisgerecht, Teilerfolge in Europa |

Das Bundesarbeitsgericht hat die Rechtsprechung zu wichtigen Themen – wenn auch nur selten praxisgerecht – präzisiert: zum Klageverzicht, zur privaten Internetnutzung, zum Resturlaub nach Elternzeit, zur Teilkündigung von Betriebsvereinbarungen und zur Bezugnahme auf Tarifverträge. Auf europäischer Ebene ist es den Arbeitgebern gelungen, beim grenzüberschreitenden Betriebsübergang und im Gefolge des Grünbuchs Arbeitsrecht zusätzliche Bürokratie zu verhindern.

### INDIVIDUALARBEITSRECHT

Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen gesonderte Vereinbarung unterzeichnen

#### Klageverichtsvereinbarungen: Schriftform und Gegenleistung erforderlich

Im Berichtszeitraum hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zwei Entscheidungen zu Klageverichtsvereinbarungen getroffen. Mit Urteil vom 19. April 2007 (2 AZR 208/06) hat es klargestellt, dass Klageverichtsvereinbarungen im Kündigungsschreiben wirksam vereinbart werden können, jedoch der *Schriftform gemäß § 623 BGB* unterliegen. Das bedeutet, dass Klageverichtsvereinbarungen als Zusatz in einem Kündigungsschreiben gesondert von Arbeitnehmer und Arbeitgeber unterzeichnet werden müssen. Die Unterzeichnung allein der Kündigungserklärung durch den Arbeitgeber genügt hingegen nicht.

Klageverzicht ohne Gegenleistung benachteiligt Vertragspartner unangemessen

In einer zweiten Entscheidung hat sich das BAG zur inhaltlichen Ausgestaltung eines Klageverichts geäußert (Urteil vom 6. September 2007, 2 AZR 722/06). Ein formularmäßig vereinbarter Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage sei gemäß *§ 307 BGB* unwirksam, wenn der Arbeitnehmer keine *Gegenleistung für den Verzicht* erhalte. An sich könne der Arbeitnehmer wirksam auf seinen Kündigungsschutz verzichten. Ein formularmäßig vereinbarter Klageverzicht im unmittelbaren Anschluss an eine Arbeitgeberkündigung ohne Gegenleistung benachteilige den Vertragspartner entgegen Treu und Glauben unangemessen. Als mögliche und zulässige Gegenleistungen für einen Klageverzicht nennt das BAG neben der Beendigungsart die Zahlung einer Entlassungsentschädigung, den Verzicht auf eigene Ersatzansprüche sowie die einvernehmliche Vereinbarung des Beendigungszeitpunktes.

Exzessive private Internetnutzung kann verhaltensbedingte Kündigung rechtfertigen

#### Private Internetnutzung: Kündigung ohne Abmahnung möglich

Darüber hinaus hat sich das BAG mit der Frage befasst, ob eine Kündigung wegen unerlaubter privater Internetnutzung während der Arbeitszeit berechtigt ist (Urteil vom 31. Mai 2007, 2 AZR 200/06). Es führt seine Rechtsprechung fort und stellt fest, dass eine exzessive Nutzung des Internets während der Arbeitszeit zu privaten Zwecken eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen kann. Eine entsprechend schwer wiegende Pflichtverletzung nimmt das BAG in folgenden Fallgruppen an:

1. Unbefugtes Herunterladen beträchtlicher Datenmengen, die eine *Störung des Betriebssystems* verursachen (zum Beispiel durch Viren) oder zu einer *Rufschädigung des Arbeitgebers* führen können (Download strafbarer oder pornografischer Darstellungen),
2. Entstehung *erheblicher zusätzlicher Kosten* durch unberechtigte Inanspruchnahme der Betriebsmittel oder



3. die *Verletzung der arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung* durch intensive Privatnutzung des Internets.

Das BAG hat in diesem Zusammenhang nochmals darauf hingewiesen, dass eine verhaltensbedingte Kündigung grundsätzlich eine vorherige Abmahnung erfordere. Sei dem Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit seines Handelns jedoch deutlich erkennbar und zudem ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber ein entsprechendes Verhalten akzeptieren werde, könne auch ohne Abmahnung unmittelbar verhaltensbedingt gekündigt werden. Bei der unerlaubten Privatnutzung des Internets während der Arbeitszeit sei dies bei einer exzessiven Nutzung – in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht – selbst dann der Fall, wenn die private Nutzung nicht ausdrücklich durch den Arbeitgeber untersagt wurde.

#### Elternzeit: Resturlaub wird weiter übertragen

Eine interessante Rechtsprechungsänderung hat sich im Berichtszeitraum bei der Elternzeit ergeben (Urteil vom 20. Mai 2008, 9 AZR 219/07). Hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin den zustehenden Urlaub vor dem Beginn der Elternzeit nicht oder nicht vollständig erhalten, hat der Arbeitgeber den *Resturlaub nach der Elternzeit im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr* zu gewähren (bis 31. Dezember 2006 § 17 Abs. 2 BErzGG, danach inhaltsgleich § 17 Abs. 2 BEEG). Der Urlaub ist abzugelten, wenn das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit endet oder es im Anschluss an die Elternzeit nicht fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 3 BErzGG/BEEG).

Neue Rechtsprechung unter Berufung auf Verfassungs- und Europarecht

Bislang hatte das BAG § 17 Abs. 2 BErzGG so ausgelegt, dass der wegen einer ersten Elternzeit übertragene Urlaub auch dann mit Ablauf des Urlaubsjahres verfällt, das auf diese Elternzeit folgt, wenn er wegen einer zweiten Elternzeit nicht genommen werden kann. An dieser Rechtsprechung hält der Senat nicht mehr fest. Der Resturlaub wird weiter übertragen, auch wenn er nach dem Ende der ersten Elternzeit wegen einer weiteren Elternzeit nicht genommen werden kann. Das ergebe eine verfassungs- und europarechtskonforme Auslegung von § 17 Abs. 2 BErzGG/BEEG.

## BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

#### Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung in der Regel zulässig

Zum Betriebsverfassungsrecht gab es im Berichtszeitraum ein wichtiges Urteil des Ersten Senats (6. November 2007, 1 AZR 826/06), in dem es die Voraussetzungen für die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung konkretisiert hat. Danach ist die Teilkündigung einer Betriebsvereinbarung regelmäßig zulässig, wenn der gekündigte Teil eine selbstständige betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit betrifft, die weder das *Ordnungsgefüge* stört, das der Betriebsvereinbarung zu Grunde liegt, noch das vereinbarte *Äquivalenzgefüge*. Dies sei insbesondere dann der Fall, wenn die gekündigte Regelung Gegenstand einer eigenständigen Betriebsvereinbarung hätte sein können. Wollen die Betriebsparteien hingegen eine Teilkündigung selbstständiger Regelungen in einer Betriebsvereinbarung verhindern, müssen sie dies in der Betriebsvereinbarung deutlich zum Ausdruck bringen.

Selbstständige betriebsverfassungsrechtliche Angelegenheit muss betroffen sein

Bezugnahme geht nach Günstigkeitsprinzip auf Erwerber über und verdrängt dort geltenden Tarifvertrag, wenn keine Tarifwechselklausel vereinbart wurde

## TARIFRECHT

### Bezugnahme auf Tarifverträge bei Betriebsübergang

Erneut hat sich das BAG im Berichtszeitraum mit Fragen zur arbeitsvertraglich vereinbarten Bezugnahme auf Tarifverträge befasst, diesmal im Zusammenhang mit Betriebsübergängen (Urteil vom 29. August 2007, 4 AZR 767/06).

Eine individualrechtlich vereinbarte Bezugnahme auf einen Tarifvertrag geht auf den Betriebserwerber über und verdrängt auch einen dort geltenden Tarifvertrag nach dem Günstigkeitsprinzip. Das BAG bleibt bei der Unterscheidung zwischen der so genannten *kleinen dynamischen Bezugnahme* (Dynamik bezieht sich alleine auf das zeitliche Moment) und der so genannten *großen dynamischen Bezugnahme* (Dynamik auch in fachlicher und betrieblicher Hinsicht).

Kleine dynamische Bezugnahme Klauseln führen bei Betriebsübergängen dazu, dass trotz beiderseitiger Tarifbindung die beim Erwerber geltenden Tarifverträge keine Anwendung finden, sofern die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelungen im Tarifvertrag des Veräußerers günstiger sind (§ 4 Abs. 3 TVG). Beabsichtigen die Arbeitsvertragsparteien hingegen, dass auch im Fall eines Betriebsüberganges mit Branchenwechsel die dann geltenden Tarifnormen anzuwenden sind, müssen sie eine große dynamische Bezugnahme Klausel im Sinne einer *Tarifwechselklausel* vereinbaren. Dass es sich um eine solche handelt, müsse sich aus den Umständen klar und deutlich ergeben.

## EUROPA

### EU-Reformvertrag: wesentliche Elemente des ursprünglichen Verfassungsvertrags übernommen, Zeitplan ungewiss

Nach Vorbereitung durch die deutsche Ratspräsidentschaft haben die Mitgliedstaaten der Europäischen Union am 19. Oktober 2007 eine politische Einigung über den EU-Reformvertrag erzielt und den „Vertrag von Lissabon“ am 13. Dezember 2007 unterzeichnet. Die Schwerpunkte des Reformvertrages sind:

- die Einführung der *doppelten Mehrheit* (Beschluss gilt als angenommen, wenn 55 Prozent der Mitgliedstaaten zustimmen und diese mindestens 65 Prozent der EU-Bevölkerung repräsentieren)
- die *Reform der Institutionen* mit den drei neuen Spitzenämtern Kommissionspräsident, Hoher Vertreter der Union für die Außen- und Sicherheitspolitik und Präsident des Europäischen Rates der Staats- und Regierungschefs; hinzu kommt die Stärkung des Europäischen Parlaments
- die *Änderung der Kompetenzverteilung*, Differenzierung zwischen ausschließlichen und geteilten Kompetenzen, sowie Festlegung von Unterstützungs-, Koordinierungs- und Ergänzungsmaßnahmen
- die *Subsidiaritätskontrolle*, mit der geregelt wird, dass nationale Parlamente ein Klagerecht gegen Vorschläge der Kommission haben, wenn sie das Subsidiaritätsprinzip verletzt sehen.

Damit übernimmt der EU-Reformvertrag wesentliche Inhalte des EU-Verfassungsvertrages von 2004. Der Reformvertrag muss jedoch noch in allen 27 Mitgliedstaaten – je nach nationaler Regelung – per Parlamentsbeschluss oder Referendum ratifiziert werden, damit er am 1. Januar 2009 in Kraft treten kann, einige Monate vor den Wahlen zum Europäischen Parlament. Ob dieser Zeitplan realisiert werden kann, erscheint gegenwärtig ungewiss, da erst kürzlich die Iren den Vertrag von Lissabon per Referendum mehrheitlich abgelehnt haben.

Vertrag soll 2009 in Kraft treten, sofern alle 27 Mitgliedstaaten zustimmen

#### **Arbeitszeit- und Zeitarbeits-Richtlinie: höhere Stundenzahl bei Bereitschaftsdiensten, gleiche Rechte für Zeitarbeitnehmer**

Die Arbeitsminister der EU haben am 10. Juni 2008 eine Einigung über die lange umstrittenen Richtlinien zur Arbeitszeit und zur Zeitarbeit erzielt. Danach bleibt es grundsätzlich bei einer wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden, die unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 65 Stunden ausgedehnt werden kann. Zeitarbeitnehmer sollen künftig die gleichen Rechte haben wie die regulär Beschäftigten. Das EU-Parlament muss dem Kompromiss noch zustimmen.

Nach der nunmehr beschlossenen *Änderung der Arbeitszeit-Richtlinie* dürfen Arbeitnehmer zwar grundsätzlich wie bisher maximal 48 Stunden in der Woche arbeiten. Sie können sich aber für eine längere Arbeitszeit entscheiden („Opt-out“). Machen sie von dieser Möglichkeit Gebrauch, so kann die wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden. Wenn bei Arbeitnehmern Ruhephasen während des Bereitschaftsdienstes auf die Arbeitszeit angerechnet werden, ist maximal eine 65-Stunden-Woche zulässig. Durch Tarifvereinbarungen sollen diese Höchstgrenzen noch weiter überschritten werden dürfen.

Wochenarbeitszeit von über 48 Stunden durch Opt-out-Regelung möglich

Die Änderungen tragen unter anderem der EuGH-Rechtsprechung zum Bereitschaftsdienst Rechnung, indem zwischen *aktivem* und *inaktivem Bereitschaftsdienst* unterschieden wird. Als inaktiv soll beispielsweise ein Bereitschaftsarzt gelten, wenn er im Krankenhaus schläft. Inaktiver Bereitschaftsdienst kann, muss aber nicht als Arbeitszeit anerkannt werden.

Zeitarbeitnehmer: gleiche Rechte, aber Ausnahmeregelungen möglich

Zeitarbeitnehmer sollen künftig vom ersten Arbeitstag an die gleichen Rechte bekommen wie die fest angestellten Arbeitnehmer. Das gilt insbesondere bei der Bezahlung. Über Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern sollen allerdings Ausnahmen möglich sein.

#### **Betriebsübergangsrichtlinie: Revision auf Betreiben der Arbeitgeber vorerst gestoppt**

Die EU-Kommission hat Ende Juni 2007 die erste Phase der Sozialpartnerkonsultation zur Revision der Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG eingeleitet. Kern dieser Konsultation war die Frage, ob die Betriebsübergangsrichtlinie überarbeitet werden soll, um ihre *Anwendbarkeit auf grenzüberschreitende Übergänge von Unternehmen* zu klären. Die EU-Kommission stößt diese Konsultation angesichts der zunehmenden multinationalen Tätigkeit von Unternehmen an. In ihrer Analyse geht sie auf verschiedene Bereiche ein, die nicht durch das Übereinkommen von Rom geregelt werden; dieses sagt aus, welches Recht auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwenden ist.

EU-Kommission sammelt zunächst Informationen zum grenzüberschreitenden Betriebsübergang

EU-Kommissar Vladimir Spidla hat inzwischen in einem Schreiben an die Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa (BusinessEurope) erklärt, dass die Kommission einstweilen das Verfahren zur Revision der Betriebsübergangsrichtlinie nicht fortführen wird. Er hat vielmehr seine Dienststellen gebeten, die Entwicklungen weiter zu beobachten. Sie sollen weitere Hinweise zum grenzüberschreitenden Betriebsübergang und über Probleme sammeln, die damit möglicherweise verbunden sind.

Die Ankündigung, die Betriebsübergangsrichtlinie einstweilen nicht revidieren zu wollen, ist ein großer Erfolg der Lobbyarbeit des Arbeitgeberlagers. Dieser Erfolg ist umso wichtiger, als die EU-Kommission in ihrem Arbeitsprogramm für 2008 diese Revision bereits angekündigt hatte.

#### Neue Verfahrensart vor dem EuGH: Eilvorlage soll einheitliche Rechtsanwendung sichern

Zum 1. März 2008 ist das Eilvorlageverfahren als neue Verfahrensart vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) eingeführt worden. Ziel dieses Verfahrens ist es, Vorlageverfahren vor dem EuGH zu verkürzen, denen regelmäßig dringende Streitgegenstände zu Grunde liegen. Damit soll die einheitliche Rechtsanwendung der Mitgliedstaaten aufrechterhalten werden.

Das Eilverfahren ist nur in bestimmten Bereichen zulässig: *Titel VI des Vertrages über die Europäische Union* (polizeiliche und justizielle Zusammenarbeit in Strafsachen) und *Titel IV des Dritten Teils des EG-Vertrages* (Visa, Asyl, Einwanderung und andere Politiken betreffend den freien Personenverkehr, einschließlich der justiziellen Zusammenarbeit in Zivilsachen). Der Unterschied zum gewöhnlichen Vorabentscheidungsverfahren liegt vor allem darin, dass die Befugnisse zur Abgabe schriftlicher Stellungnahmen reduziert wurden und das Verfahren im Wesentlichen auf elektronischem Weg betrieben werden soll.

Eindeutige Stellungnahmen der Arbeitgeber verhindern zusätzliche Vorschriften

#### Grünbuch Arbeitsrecht: keine legislativen Initiativen der EU-Kommission

Die Kommission wird aus dem Grünbuch Arbeitsrecht keine legislativen Initiativen ableiten. Dies ist nicht zuletzt ein Erfolg eindeutiger inhaltlicher Stellungnahmen der europäischen Arbeitgeber, die auch formale Gesichtspunkte aufgearbeitet hatten (fehlende Regelungskompetenz der EU etwa für die Frage eines einheitlichen Arbeitnehmerbegriffs). Unter dem Titel „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ hatte die Kommission eine ergebnisoffene Debatte darüber eröffnet, wie mit einer Weiterentwicklung des Arbeitsrechts „nachhaltiges Wachstum und gleichzeitig mehr und bessere Arbeitsplätze“ geschaffen werden können.

EU-Kommission erkennt an, dass mehr Flexibilität notwendig ist

Bis Ende März 2007 konnten sich auch die Sozialpartner zu den 14 Fragen der Kommission äußern, die sich unter anderem mit Flexibilität, Mobilität und Zeitarbeit sowie der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten bei der Durchsetzung des Gemeinschaftsrechts befassten.

Das Grünbuch enthält daher eine Reihe von Analysen zur gegenwärtigen Situation des Arbeitsrechts. Doch die Einzelerwägungen, die sich daran anschließen, suggerieren, dass es bei der Regulierung an vielen Stellen noch Nachholbedarf gebe. Dies überzeugt weder aus europäischer noch aus nationaler Perspektive. Denn auch die Kommission erkennt an, dass eine grö-

Bere Flexibilität notwendig ist – weil sich der Wettbewerb durch die Globalisierung verschärft, weil sich die Bedürfnisse der Verbraucher wandeln und weil der Dienstleistungssektor signifikant wächst. Zu sehr auf Schutz ausgerichtete Bedingungen hingegen können Arbeitgeber in Phasen des Wirtschaftsaufschwungs davon abhalten, Personal einzustellen.

Schon heute ist ein Höchstmaß an Arbeitnehmerschutzregeln erreicht. Aus Sicht des AGV Banken, die mit der Haltung von BDA und Europäischer Arbeitgebervereinigung übereinstimmt, können zusätzliche Beschäftigung und höhere Wettbewerbsfähigkeit nur erreicht werden, wenn Regulierung reduziert und Flexibilität geschaffen werden. Zusätzliche Vorschriften bewirken nur das Gegenteil.

#### **EU-Kommission treibt Revision der Betriebsräte-Richtlinie voran**

Die Kommission treibt die Revision der Richtlinie über Europäische Betriebsräte weiter voran – obwohl sich die Gewerkschaften einer Verhandlung dieser Frage verweigert haben, selbst nachdem die Kommission den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) hierzu eindringlich aufgefordert hatte.

Die 1994 verabschiedete Richtlinie über Europäische Betriebsräte stellt die *betrieblichen Sozialpartner* in den Mittelpunkt. Ihnen, nicht Dritten, wird die Verantwortung für die Einrichtung, das Format, die Aufgabenstellung und die Tätigkeit des Europäischen Betriebsrats übertragen. Davon haben mehr als 800 Unternehmen in unternehmensspezifischen Vereinbarungen zur grenzüberschreitenden Information und Konsultation der Arbeitnehmer Gebrauch gemacht, die mehr als 70 Prozent der potenziell betroffenen Arbeitnehmer erfassen.

Ziel: bestehende Vereinbarungen erhalten und betriebliche Sozialpartner stärken

Im Laufe des nun von der Kommission aufgegriffenen Verfahrens gilt es aus Arbeitgebersicht, den vom EGB gewünschten Einfluss betriebsfremder Gewerkschaftsfunktionäre auf den Europäischen Betriebsrat zu begrenzen. Außerdem wird sich der AGV Banken zusammen mit seinen Partnern dafür einsetzen, dass die Revision der Richtlinie bestehende Vereinbarungen auf Unternehmensebene nicht in Frage stellt.

#### **Sozialer Dialog im Bankgewerbe: Demografie im Mittelpunkt**

Im Jahr 2007 hat die Arbeitgeberseite im Rahmen des Sektoralen Sozialen Dialoges im Bankgewerbe gemeinsam mit den Gewerkschaftsvertretern insbesondere das Thema Demografie weiter analysiert. Grundlage dafür ist die Befragung nationaler Institute und Arbeitnehmervertretungen. Derzeit wird die endgültige Fassung einer gemeinsamen Erklärung zwischen den Sozialpartnern abgestimmt. Daneben werden die Themen lebenslanges Lernen und EU-Erweiterung erneut behandelt (so genanntes Follow-up-Verfahren).

## **ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS**

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes tagte am 18. Juli 2008.

Dabei standen neben aktuellen Fragen aus der Tarifpolitik (Öffnungsklauseln, Tarifverhandlungen) die Urteile zu Bonussystemen sowie weitere Fragen der variablen Vergütung im Mittelpunkt. Auch Themen aus aktuellen Gesetzgebungsvorhaben (unter anderem Pflegezeit und Langzeitkonten) wurden behandelt.

## | Positiver Rückblick, durchwachsener Ausblick |

---

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich nur vordergründig entspannt. Tatsächlich nehmen sinkende Bewerberzahlen und die mangelnde Ausbildungsreife vieler Bewerber die Unternehmen in die Zange – auch im privaten Bankgewerbe. Dennoch gelang es, die tarifliche Ausbildungsinitiative auch 2007 zu erfüllen. Auf politischer Ebene waren die Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens und der wenig hilfreiche Ausbildungsbonus die wichtigsten Themen.

### AUSBILDUNGSSITUATION IN DER GESAMTWIRTSCHAFT 2007

#### Ausbildungsverträge: zweithöchster Stand seit der deutschen Einheit

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt hat sich dank des großen Engagements der Unternehmen und der deutlich verbesserten Konjunkturlage positiv entwickelt. Die Anzahl der Ausbildungsverträge, die im Jahr 2007 abgeschlossen wurden, lag bei 626.000 und erreichte damit den zweithöchsten Stand seit der deutschen Einheit.

Die deutsche Wirtschaft hat 2007 rund 50.000 Ausbildungsverträge mehr als im Vorjahr abgeschlossen – ein Plus von fast 9 Prozent

Zugleich hat sich im Jahr 2007 der *Vorjahrestrend fortgesetzt*. Bei einem Zuwachs an abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um 8,6 Prozent (absolut: 49.761) wurde die positive Entwicklung des Vorjahres (plus 4,7 Prozent, absolut 25.973) nochmals gesteigert. Das Gesamtangebot zu Beginn des Ausbildungsjahres, das sich aus den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den noch als unbesetzt gemeldeten Ausbildungsplätzen zusammensetzt, lag sogar bei 644.057 und damit um 8,9 Prozent über dem Vorjahresniveau.

Den größten Zuwachs an Ausbildungsplätzen verzeichneten traditionell Industrie und Dienstleistungen (plus 9,3 Prozent gegenüber 6,6 Prozent im Vorjahr). Zu einer deutlichen Steigerung kam es aber auch in den Ausbildungsberufen des Handwerks (plus 8,3 Prozent gegenüber 3,6 Prozent im Jahr 2006).

Diese Bilanz bestätigt, dass Ausbildung der Beschäftigungsentwicklung folgt. Hier liegt der Schlüssel zum Erfolg – und nicht in der staatlichen Regulierung des Ausbildungsmarktes, etwa durch eine in den vergangenen Jahren häufig diskutierte Ausbildungsplatzabgabe.

#### Ausbildungspakt hat sich bewährt

Der nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland hat sich auch im vierten Jahr seines Bestehens bewährt. Bis zum Januar 2008 hat die deutsche Wirtschaft insgesamt *88.900 neue Ausbildungsplätze* (Zusage: 60.000) und *53.600 neue Ausbildungsbetriebe* (Zusage: 30.000) eingeworben. Das Angebot an betrieblichen Einstiegsqualifizierungen lag bei 43.250 (Zusage: 40.000) – und damit sogar deutlich über der Zahl von 24.000 Jugendlichen, die eine solche Qualifizierung tatsächlich begonnen haben.

Nachvermittlung erfolgreich: nur 11.300 unversorgte Lehrstellenbewerber

Waren Ende September 2007 noch 29.100 Bewerber unversorgt (2006: 34.000), so sank diese Zahl durch gezielte Nachvermittlung bis Januar 2008 um 17.800 (minus 61 Prozent). Damit waren bei den Agenturen für Arbeit letztlich nur 11.300 unversorgte Bewerber gemeldet, 5.400 weniger als Anfang 2007.

## Ausbildungsmarkt 2008: weniger Bewerber, mehr Stellen

▶ 05

Angaben in %

	gemeldete Bewerber	gemeldete Stellen
Westdeutschland	-11,6	+ 7,4
Ostdeutschland	-28,8	+14,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen sank zwischen Ende September 2007 und Mitte Januar 2008 von 18.400 auf 4.200. Rechnet man die 19.500 offenen Stellen für Einstiegsqualifizierungen hinzu, so gab es 12.400 mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als unversorgte Ausbildungsbewerber.

Die Entwicklung des laufenden Jahres lässt weiterhin ein besseres Ausbildungsplatz-Angebot erwarten: Im Mai 2008 waren 404.077 Stellen gemeldet. Das bedeutet gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung um 9 Prozent (33.517 Plätze). Auch der Anteil der darin enthaltenen betrieblichen Ausbildungsplätze liegt deutlich über dem Niveau des Jahres 2007 (plus 8,4 Prozent).

Die Anzahl der Bewerber hat dagegen weiterhin erheblich abgenommen. Bis Mai 2008 hatten sich lediglich 517.180 Bewerber bei den Arbeitsagenturen gemeldet – ein Rückgang gegenüber 2007 um 16 Prozent (absolut: minus 97.715). Dabei ist die Gruppe der Altbewerber aus den Vorjahren (minus 21,7 Prozent) deutlich stärker geschrumpft als die Zahl der frisch aus der Schule entlassenen Bewerber (minus 8,4 Prozent). Die so genannte *Lehrstellenlücke* ist damit im Mai 2008 im Vergleich zum Vorjahresmonat *um rund 60.000 Stellen* gesunken. Positiv hervorzuheben ist, dass die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Ost- und Westdeutschland – wenn auch im unterschiedlichen Ausmaß – in die gleiche Richtung weist. ▶ 05

Ausbildungsplatz-Angebot steigt, Zahl der Bewerber sinkt erheblich

### Einem Fünftel der Schulabgänger fehlt die Ausbildungsreife

Mit Blick auf die sinkenden Schulabgängerzahlen wird allerdings schon heute deutlich, dass der Fachkräftemangel zu einer Herausforderung für die Personalpolitik wird. Verschärfend hinzu kommt die mangelnde Ausbildungsreife zu vieler Schulabgänger – laut Pisa-Studie immerhin 20 Prozent. Nach dem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung bleiben so rund 10 Prozent der Ausbildungsplätze unbesetzt. Es ist daher sehr zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsinitiative das Thema Bildung als zentralen Standortfaktor anerkennt.

10 Prozent der Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, weil die Qualität der Bewerber nicht ausreicht



Neues Instrument trotz Bedenken von Wirtschaft und Gewerkschaften beschlossen

Nicht jeder Altbewerber hat ein Problem – Mittel sollen gezielter und damit sparsamer eingesetzt werden

Ziel: Transparenz und Durchlässigkeit des deutschen und europäischen Bildungssystems fördern

## AUSBILDUNGSBONUS

### Förderung mit der Gießkanne, Mitnahmeeffekte vorprogrammiert

Eines der vorgesehenen Instrumente im Rahmen der Qualifizierungsinitiative, der so genannte Ausbildungsbonus, erweist sich als nicht zielführend. Dieses neue arbeitsmarktpolitische Instrument der Ausbildungsförderung wurde am 5. Juni 2008 durch das „Gesetz zur Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen“ gegen die Bedenken der Wirtschaft und der Gewerkschaften beschlossen.

Die Gesetzesbezeichnung kann nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Förderung nicht nur für die Ausbildung förderungsbedürftiger Jugendlicher gewährt wird, sondern beinahe voraussetzungslos für alle so genannten Altbewerber – einen Personenkreis, der in den Vorjahren regelmäßig die Anzahl von 300.000 überschritt. Diese Förderung mit der Gießkanne, für die allein im laufenden Jahr 450 Millionen Euro veranschlagt werden, berücksichtigt nicht, dass auch bisher mehr als die Hälfte der Ausbildungsverträge ohne Förderung mit Altbewerbern abgeschlossen wurde. Dadurch sind Mitnahmeeffekte vorprogrammiert.

Sinnvoll wäre dagegen eine gezielte Eingliederungshilfe für wirklich leistungsschwache Altbewerber mit individuellen Vermittlungsproblemen gewesen – ein Personenkreis, der ansonsten keine Chance auf Ausbildung hat.

## ENTWICKLUNG DES DEUTSCHEN UND EUROPÄISCHEN QUALIFIKATIONSRAHMENS

### Kompetenzen europaweit vergleichbar machen

Nach der Empfehlung der EU-Bildungsminister im Jahre 2004 sollen die Mitgliedstaaten bis zum Jahr 2010 ihre nationalen Bildungssysteme durch einen Verweis des jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmens an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) koppeln.

Eine Arbeitsgruppe zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), eingerichtet vom Bundesbildungsministerium und der Kultusministerkonferenz, will einen *Entwurf des DQR bis Jahresende 2008* fertigstellen. Die Arbeitsgruppe, in der auch die Vertreter aus den Spitzenverbänden der Wirtschaft vertreten sind, wird einen achtstufigen Qualifikationsrahmen entwickeln, der dem EQR entspricht und auf freiwilliger Basis angewendet werden soll. Der DQR soll die Transparenz und Durchlässigkeit des deutschen und – durch die Anknüpfung an den EQR – auch des europäischen Bildungssystems fördern.

EQR und DQR dienen dazu, Qualifikationen europaweit vergleichbar zu machen. Im Mittelpunkt der verschiedenen Stufen des Qualifikationsrahmens sollen dabei nicht formale Ausbildungsabschlüsse, sondern die tatsächlich vorhandene *berufliche Handlungskompetenz* stehen. Für die Zuordnung erworbener oder vorhandener Qualifikationen zu einer Stufe sollen verschiedene Kategorien – bestehend aus Fach-, Sozial- und Personalkompetenz – gebildet werden. Anschließend werden die Qualifikationen, die im deutschen Bildungssystem vermittelt werden, den acht Stufen zugeordnet.



Bei der Anwendung des Qualifikationsrahmens kann diese Zuordnung allerdings nur einen ersten Ansatzpunkt bieten. Entscheidend für die Einordnung einer beruflichen Qualifikation in eine Stufe wird die Überprüfung der bestehenden Qualifikationen in der Praxis sein, sodass jede Stufe letztlich unabhängig vom Bildungsabschluss oder Bildungsort zu erreichen ist – angesichts des starken Kompetenzbezugs in der beruflichen Bildung die einzig sinnvolle Vorgehensweise.

Ab dem Jahr 2009 soll der Entwurf des DQR dann in die ersten Praxistests gehen, damit er im Jahr 2010 verabschiedet werden kann.

DQR: Praxistests ab 2009, Einführung für 2010 geplant


## NACHWUCHSKRÄFTE IM PRIVATEN BANKGEWERBE 2006 / 2007

### Ausbildungsinitiative weit übererfüllt

Auch im Jahr 2007 hat das private Bankgewerbe sein Ausbildungsplatz-Angebot im Vergleich zum Jahr 2005 – dem für die jüngste tarifliche Ausbildungsinitiative maßgeblichen Vergleichsjahr – noch einmal deutlich um 7,4 Prozent gesteigert. Damit wurde sogar das gute Branchenergebnis des Jahres 2006 (plus 5,6 Prozent) noch einmal deutlich übertroffen. Im Gesamtergebnis haben die privaten Banken die tarifliche Ausbildungsinitiative 2006 / 2007 trotz sinkender Schulabgängerzahlen weit übererfüllt. Sie sah eine Zunahme des Ausbildungsplatzangebotes in den Jahren 2006 und 2007 um insgesamt 4 Prozent im Vergleich zu den Neueinstellungen in 2005 vor.

Dabei hat sich die Struktur unter den Nachwuchskräften in den vergangenen Jahren deutlich in Richtung Hochschulabsolventen und Trainees verschoben. Sie stellen mittlerweile fast 15 Prozent der Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe; 2005 waren es noch unter 10 Prozent. Hier zahlen sich inzwischen das Engagement und die engen Kontakte der Institute zu Universitäten und Hochschulen aus.

Die Quote der nicht angetretenen Auszubildenden ist gegenüber dem Vorjahr rückläufig. Sie betrug Ende September 2007 zwar nur noch 12,5 Prozent (Vorjahr: 19 Prozent), ist aber immer noch zu hoch. Erhebliche Bemühungen unter den Mitgliedern des AGV Banken im 4. Quartal 2007 haben die Quote zum Jahresende auf 6,1 Prozent gesenkt (2006: 4,4 Prozent).

Das Verhältnis der Auszubildenden zur Gesamtbelegschaft blieb 2007 durch die Ausbildungsanstrengungen des privaten Bankgewerbes auf einem weiterhin erfreulich hohen Niveau: Die Ausbildungsquote erreichte 5,73 Prozent und lag damit sogar leicht über dem Vorjahreswert (5,66 Prozent).  06

Trotz sinkender Schulabgänger-Zahlen: gutes Ergebnis von 2006 noch einmal deutlich übertroffen

15 Prozent der Nachwuchskräfte sind Hochschulabsolventen und Trainees

**Ausbildungsquote im privaten Bankgewerbe:  
weiter auf erfreulich hohem Niveau**



Jahr	Auszubildende in % des inländischen Stammpersonals
2000	7,3
2001	7,2
2002	6,8
2003	6,2
2004	5,8
2005	5,7
2006	5,7
2007	5,7

Quelle: AGV Banken

Hohe Abiturienten-Quote bestätigt  
Vertrauen in die Qualität der Bank-  
ausbildung

**Über zwei Drittel der Azubis mit Hochschulreife**

Der Anteil der Auszubildenden mit allgemeiner Hochschulreife ist im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 68,3 Prozent angestiegen (2006: 66,2 Prozent). 31,6 Prozent der Auszubildenden zum Bankkaufmann verfügte über einen Realschulabschluss oder einen vergleichbaren Schulabschluss (2006: 33,8 Prozent). Die schulische Herkunft der Auszubildenden im privaten Bankgewerbe entspricht damit in etwa der Struktur in der gesamten Kreditwirtschaft. Der hohe Anteil an Abiturienten bei den Auszubildenden zum Bankkaufmann verdeutlicht das Vertrauen dieser Gruppe in eine qualitativ hochwertige Ausbildung.

Der Anteil der Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe, die eine Ausbildung an Berufsakademien oder ein ausbildungsintegriertes Studium absolvieren, liegt bei erfreulich hohen 12,8 Prozent und damit deutlich über dem Niveau des Vorjahres (10,2 Prozent).

**BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS**

Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung am 28. Februar 2008 in Frankfurt/Main mit der Frage beschäftigt, wie weit die Ausbildungsordnung einen angemessenen Rahmen für eine praxisgerechte Ausbildung bietet. Der Ausschuss kam dabei zu dem Ergebnis, dass die bestehende Ausbildungsordnung zum Bankkaufmann den betrieblichen Bedürfnissen und Qualifikationsanforderungen der einzelnen Institute entspricht. Darüber hinaus wurden Fragen der Entwicklung des Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmens behandelt.

## | Wieder mehr Beschäftigte im privaten Bankgewerbe |

Nach Jahren des Beschäftigungsrückgangs meldete das private Bankgewerbe 2007 erstmals wieder Personalaufbau, während die Beschäftigtenzahl im gesamten Kreditgewerbe weiter leicht zurückging. Die Teilzeitquote bei den privaten Banken erreichte einen neuen Höchststand, die Fluktuation blieb erfreulich gering.

### BESCHÄFTIGTE

#### Fast zwei Prozent Plus im privaten Bankgewerbe

Die Beschäftigtenzahl im privaten Bankgewerbe hat sich 2007 gegenüber dem Vorjahr um fast 2 Prozent auf 190.250 erhöht; das entspricht annähernd dem Stand des Jahres 2005. Damit hat sich der seit 2001 anhaltende Beschäftigungsrückgang nicht fortgesetzt. Das private Bankgewerbe hat im Jahr 2007 als einzige Bankengruppe die Mitarbeiterzahl aufgestockt. Im gesamten Kreditgewerbe ging der Personalbestand dagegen leicht zurück (minus 0,1 Prozent auf rund 680.500), da die öffentlich-rechtlichen und genossenschaftlichen Kreditinstitute weiterhin Personal abgebaut haben. 07

Privates Bankgewerbe 2007 als einzige Bankengruppe mit Beschäftigungszuwachs

Im privaten Bankgewerbe stieg die Zahl der Beschäftigten allein im Tarifbereich in den Jahren 2006 und 2007 um 2.500 Personen (plus 3,3 Prozent); dies zeigt, dass die Mitgliedsunternehmen gezielt in Wachstumsbereiche – insbesondere die Privatkundenberatung – investiert haben.

Mitgliedsunternehmen investieren gezielt in Wachstumsbereiche

Die Zahl der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe, die von den Banken-Tarifverträgen erfasst wurden, erhöhte sich 2007 leicht auf 158.800; innerhalb der Verhandlungsgemeinschaft von privaten und öffentlichen Banken blieb ihre Zahl gegenüber dem Vorjahr konstant bei 230.700. Dagegen sank die Anzahl der Arbeitnehmer, die im privaten, öffentlichen und genossenschaftlichen Bankgewerbe von den Tarifverträgen erfasst wurden, um rund 2.000 auf 389.050, weil insbesondere die Kreditgenossenschaften einen Rückgang verzeichneten. 21

### STRUKTURDATEN

#### Mehr Führungskräfte in Teilzeit, mehr Frauen in Führungspositionen

Die *Teilzeitquote* unter allen Beschäftigten im privaten Bankgewerbe ist 2007 gegenüber dem Vorjahr erneut leicht gestiegen und erreichte den neuen Höchststand von 18,0 Prozent. Damit ist die Teilzeitquote allein in den vergangenen zehn Jahren um 5 Prozentpunkte gestiegen. Wesentlicher Auslöser des Anstiegs im Jahr 2007 war, dass im privaten Bankgewerbe auch Führungskräfte häufiger die Möglichkeit genutzt haben, in Teilzeit zu arbeiten: Der Anteil der Teilzeitkräfte unter den außertariflich Beschäftigten stieg binnen Jahresfrist von 5,0 auf 6,1 Prozent, während die Teilzeitquote unter den Tarifangestellten konstant bei 26,2 Prozent blieb.

Teilzeitquote in den vergangenen zehn Jahren um 5 Prozentpunkte gestiegen

Die *Ausbildungsquote* hat sich auf hohem Niveau behauptet: Sie lag 2007 bei 5,73 Prozent und ist damit gegenüber dem Vorjahr (5,66 Prozent) sogar noch leicht gestiegen. 09

Über 62 Prozent der Tarifbeschäftigten in den oberen drei Tarifgruppen

Bei der *Besetzung der Tarifgruppen* hat sich die Verschiebung in die oberen drei Gruppen noch deutlicher als im Vorjahr fortgesetzt: In den Tarifgruppen 7 bis 9 befinden sich jetzt 62,4 Prozent (Vorjahr: 61,1 Prozent) der Tarifangestellten. Im selben Ausmaß ist die Besetzung der mittleren Tarifgruppen 4 bis 6 zurückgegangen (36,3 Prozent gegenüber 37,6 Prozent im Vorjahr). ▶ 11

Weiterhin positiv entwickelt sich der Anteil von *Frauen in Führungspositionen*: Inzwischen sind im privaten Bankgewerbe fast 27 Prozent aller außertariflich Angestellten weiblich; bis zum Jahr 2000 lag diese Quote noch bei unter 20 Prozent.

## FLUKTUATION

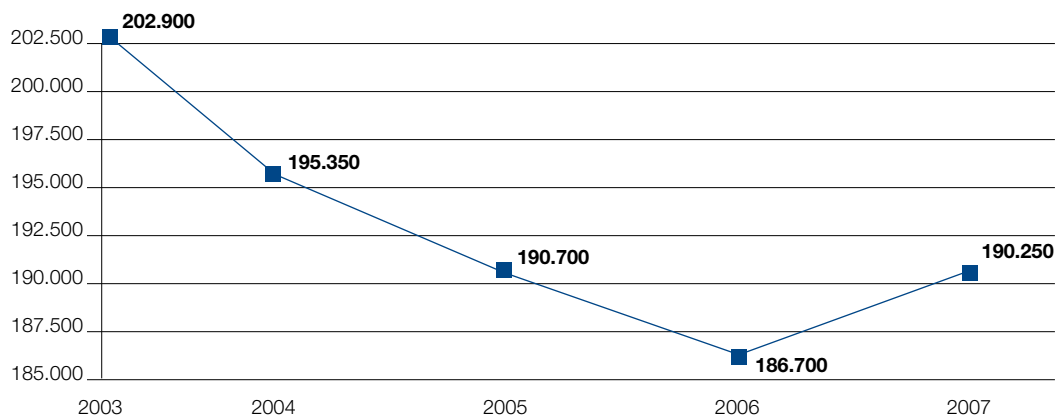
Fluktuation bei AT-Beschäftigten auf historischem Tiefstand

Die Fluktuation im privaten Bankgewerbe bewegt sich nach wie vor auf einem erfreulich niedrigen Niveau. Die Fluktuationsquote bei den Tarifangestellten stieg zwar auf 8,48 Prozent (Vorjahr: 6,73 Prozent), blieb damit aber immer noch auf dem zweitniedrigsten Stand seit 1995. Bei den außertariflich Beschäftigten sank die Fluktuation noch einmal auf 6,35 Prozent (Vorjahr: 6,68); das ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebungen. ▶ 16

## Beschäftigte im privaten Bankgewerbe

▶ 07

Bereits 2006 hatte sich der Personalabbau im privaten Bankgewerbe abgeschwächt; 2007 meldeten die privaten Banken in Deutschland erstmals seit Jahren wieder ein Beschäftigungsplus.



## Zusammensetzung der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe

▶ 08

Zum Jahresende 2007 waren bei den tarifgebundenen Mitgliedsinstituten 158.804 Mitarbeiter beschäftigt. Unter ihnen hat sich im Vergleich zum Vorjahr sowohl der Anteil der außertariflich Beschäftigten als auch des Auslandspersonals leicht erhöht.

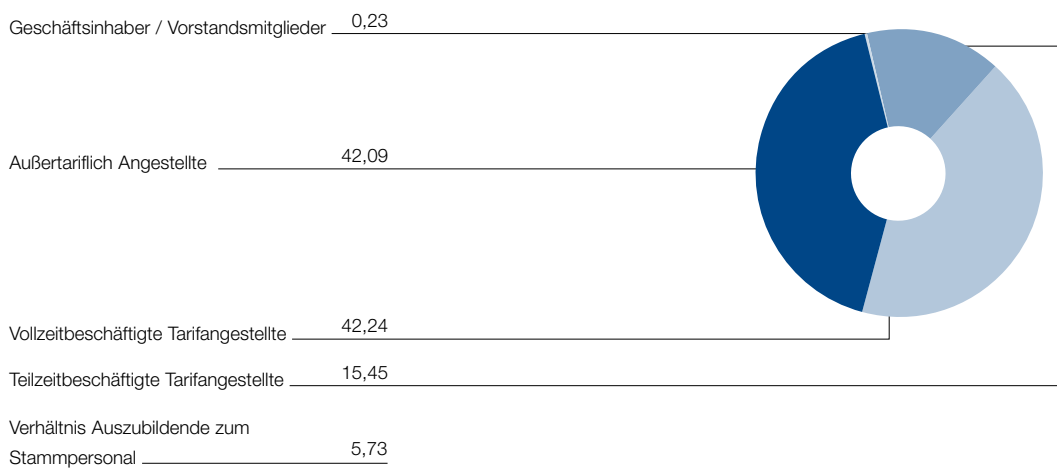
Angaben in % der Beschäftigten

	männlich	weiblich	Insgesamt
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,16	0,01	<b>0,17</b>
Außertariflich Angestellte	23,40	8,42	<b>31,82</b>
Tarifangestellte			
<i>Vollzeitbeschäftigte</i>	13,40	18,54	<b>31,94</b>
<i>Teilzeitbeschäftigte</i>	0,63	11,05	<b>11,68</b>
<b>Stammpersonal Inland</b>	<b>37,59</b>	<b>38,02</b>	<b>75,61</b>
Auszubildende	1,74	2,60	<b>4,34</b>
Reinigungspersonal	0,01	0,11	<b>0,12</b>
Aushilfskräfte	0,11	0,13	<b>0,24</b>
Volontäre und Praktikanten	0,31	0,27	<b>0,58</b>
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkranke, Wehrdienst, Zivildienst	0,46	4,39	<b>4,85</b>
Sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	9,08	5,17	<b>14,25</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>49,30</b>	<b>50,69</b>	<b>100,00</b>

Zusammensetzung des inländischen Stammpersonals 2007

2007 waren fast 58 Prozent der Beschäftigten Tarifangestellte (Voll- und Teilzeit), 42 Prozent waren außertariflich beschäftigt. Die Azubi-Quote blieb stabil bei 5,7 Prozent.

Angaben in % des Stammpersonals ohne Auszubildende



## Besetzung der Tarifgruppen 2007

Den stärksten Zuwachs hatten 2007 die Tarifgruppen 8 und 9, die um 0,6 bzw. 0,8 Prozentpunkte zulegten. Deutlich verringert haben sich die Anteile insbesondere der Tarifgruppen 4 und 5 (minus 0,4 bzw. minus 0,7 Prozentpunkte).

Angaben in % der Tarifbeschäftigten

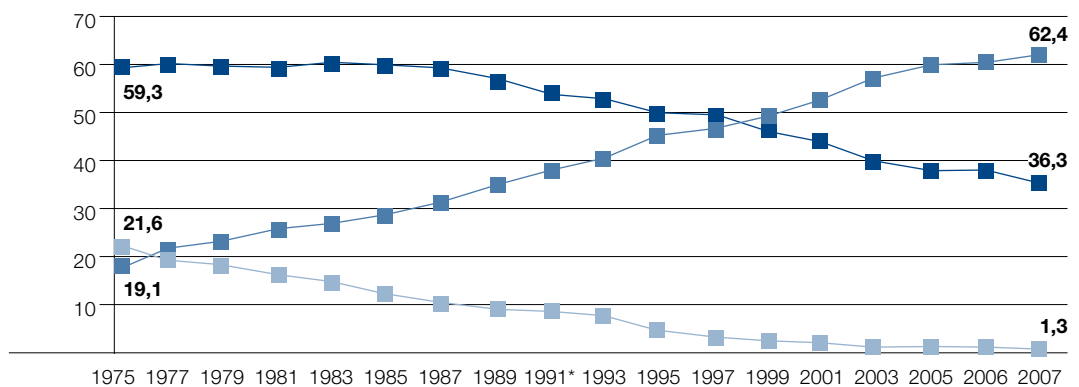
Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1. – 2.	0,01	0,03	0,06	0,30	0,89				
3. – 4.	0,01	0,01	0,12	0,29	1,51	2,24			
5. – 6.		0,01	0,05	0,24	0,84	1,45	2,43		
7. – 8.	0,06	0,20	0,04	0,13	0,63	1,32	1,67	1,87	
9.			0,67	0,07	0,24	0,62	0,99	0,68	0,86
10.				2,42	0,28	0,56	0,93	2,20	0,53
11.					6,92	15,38	18,10	15,37	16,77
<b>Summe</b>	<b>0,08</b>	<b>0,25</b>	<b>0,94</b>	<b>3,45</b>	<b>11,31</b>	<b>21,57</b>	<b>24,12</b>	<b>20,12</b>	<b>18,16</b>

## Längerfristige Tarifgruppenbesetzung

Seit Ende der Achtzigerjahre hat sich das Verhältnis der oberen und der mittleren Tarifgruppen nahezu umgekehrt: Inzwischen befinden sich knapp zwei Drittel der Beschäftigten in den Tarifgruppen 7 bis 9.

Angaben in % der Tarifbeschäftigten

- TG 7 – 9
- TG 4 – 6
- TG 1 – 3

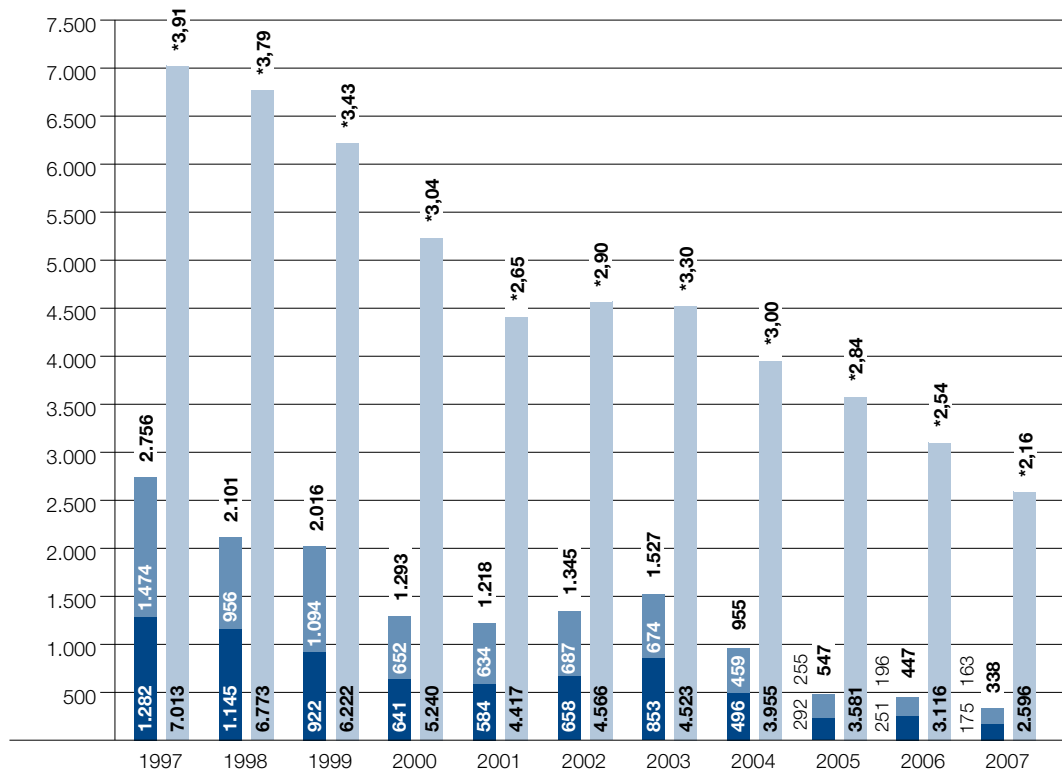


\* einschl. neue Bundesländer

Vorruhestand: Neueintritte und Bestand

Die Zahl der Neueintritte in den Vorruhestand ist gegenüber dem Vorjahr um ein Viertel zurückgegangen. Zum Jahresende 2007 gab es nur noch gut halb so viele Vorruheständler wie zehn Jahre zuvor.

- Frauen
  - Männer
  - Gesamtbestand am Jahresende
- \* in % des Stammpersonals

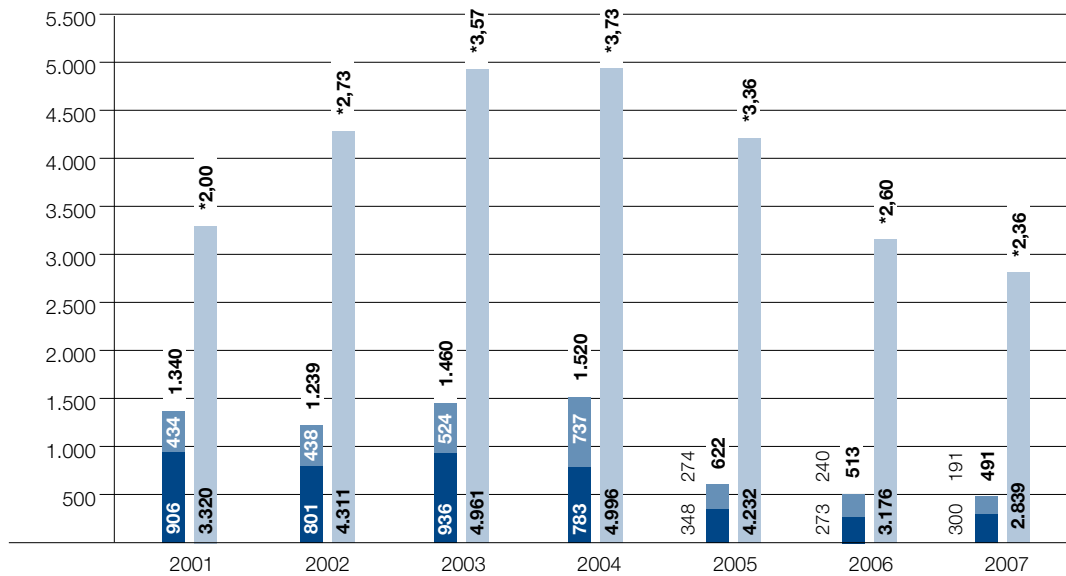




### Altersteilzeit: Neueintritte und Bestand

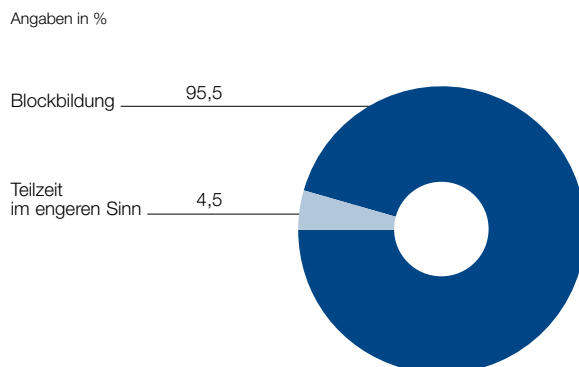
Die Zahl der Neueintritte in Altersteilzeit ist 2007 gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen (minus 4,3 Prozent). Der Bestand an Beschäftigten in Altersteilzeit verringerte sich um 10,6 Prozent.

- Frauen
  - Männer
  - Gesamtbestand am Jahresende
- \* in % des Stammpersonals



### Altersteilzeit: Gesamtbestand 2007

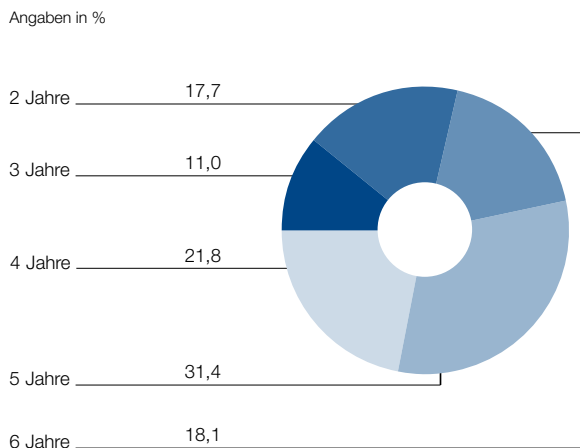
95,5 Prozent der Altersteilzeiter bevorzugen das Blockmodell; das sind 1,3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.



Altersteilzeit: Vertragslaufzeiten 2007

▶ 15

Der Anteil von Altersteilzeitverträgen mit langen Laufzeiten hat sich deutlich verringert: Liefen 2006 noch fast 63 Prozent der Verträge über 5 oder 6 Jahre, waren es 2007 nur noch knapp 50 Prozent. Kürzer laufende Verträge (2 oder 3 Jahre) legten dagegen um 11 Prozentpunkte zu.



Fluktuation 2007

▶ 16

Unter den Tarifangestellten hat sich die Fluktuation 2007 gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht (plus 1,75 Prozentpunkte), blieb aber auf insgesamt niedrigem Niveau. Bei den außertariflich Angestellten war die Fluktuation so gering wie noch nie.

Angaben in %; ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

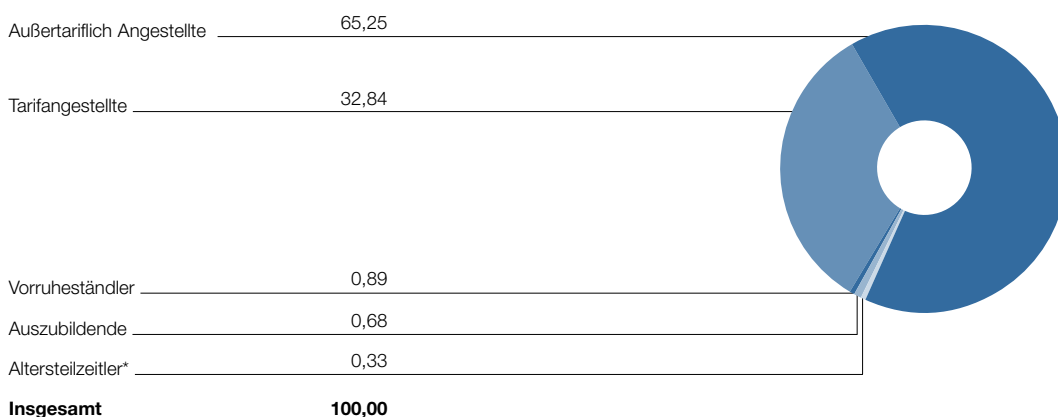
Abgangsgründe	Männer	Tarifangestellte		AT-Angestellte Insgesamt
		Frauen	Insgesamt	
Kündigung durch den Arbeitnehmer	4,73	2,86	3,46	3,50
Kündigung durch den Arbeitgeber	0,75	0,51	0,59	0,36
Einverständliche Auflösung	4,09	2,95	3,32	1,26
Volle Erwerbsminderung	0,06	0,06	0,06	0,01
Vorruhestand	0,27	0,26	0,27	0,27
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	0,72	0,36	0,47	0,50
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,33	0,22	0,25	0,37
Tod	0,10	0,04	0,06	0,07
<b>Insgesamt</b>	<b>11,03</b>	<b>7,26</b>	<b>8,48</b>	<b>6,35</b>

## Personalaufwendungen: Aufteilung nach Beschäftigungsgruppen 2007

▶ 17

2007 zahlten die Mitgliedsinstitute fast zwei Drittel der Personalaufwendungen – bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen – an außertariflich Beschäftigte, knapp ein Drittel an Tarifangestellte.

Angaben in %; \* nur Aufstockungsbeträge

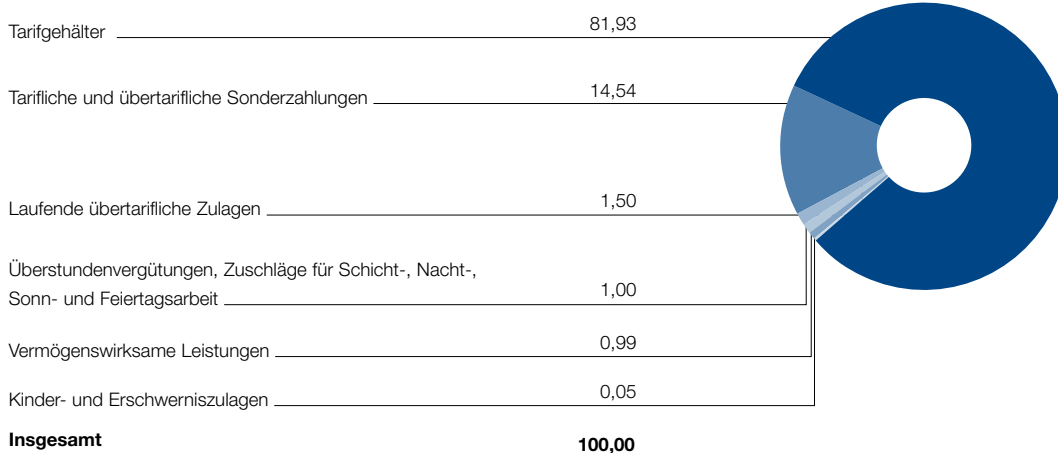


## Vergütungskomponenten bei Tarifangestellten 2007

▶ 18

Die Vergütung von Tarifbeschäftigten speist sich zunehmend aus Sonderzahlungen und Zulagen. 2007 legte etwa der Anteil tariflicher und übertariflicher Sonderzahlungen um fast einen halben Prozentpunkt zu, während der Anteil der regulären Tarifgehälter gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Prozentpunkte auf knapp 82 Prozent zurückging.

Angaben in % der Gesamtvergütung



Sondervergütungen und Zulagen:

Anteil am Tarifgehalt 2007

▶ 19

2007 erhielten Tarifangestellte zu ihrem regulären Gehalt durchschnittlich noch einmal 22,1 Prozent an Sondervergütungen und Zulagen; das war fast ein Prozentpunkt mehr als im Vorjahr.

Angaben in % des Tarifgehalts

Laufende übertarifliche Zulagen	1,83
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	17,74
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	1,22
Vermögenswirksame Leistungen	1,20
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,06
<b>Summe</b>	<b>22,05</b>

## Von den Banken-Tarifverträgen erfasste Arbeitnehmer 2007 (Bankengruppen)

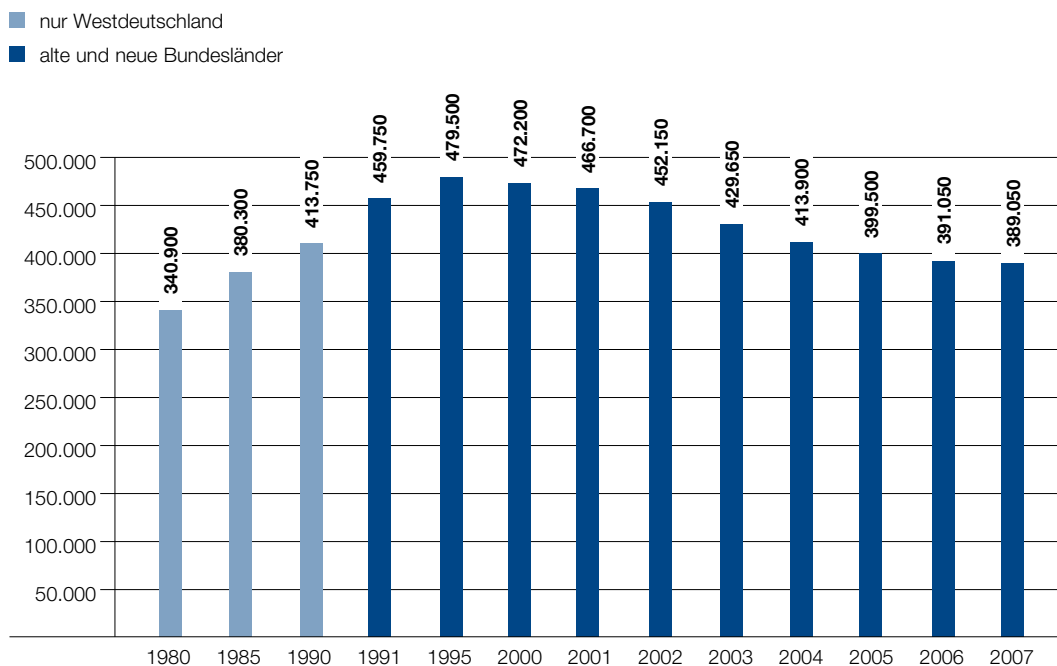
Die Zahl der Beschäftigten, die von den Banken-Tarifverträgen erfasst werden, hat sich 2007 im privaten Bankgewerbe und bei den Sparda-Banken leicht erhöht. Einen deutlichen Rückgang meldeten die Volks- und Raiffeisenbanken.

	Privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentlicher Banken	Volks- und Raiffeisen- banken	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
<b>2007</b>	<b>158.800</b>	<b>71.900</b>	<b>152.250</b>	<b>–</b>	<b>6.100</b>

\* einschl. neue Bundesländer

Von den Banken-Tarifverträgen erfasste Arbeitnehmer 2007 (Gesamt)

Im privaten, öffentlichen und genossenschaftlichen Kreditgewerbe ist die Zahl der Beschäftigten, die von den Banken-Tarifverträgen erfasst werden, 2007 leicht um 0,5 Prozent zurückgegangen; im Vorjahr hatte sich die Zahl noch um 2,1 Prozent verringert.



## | AGV Banken: Entwicklung und Aufgaben |

---

Der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV Banken) vertritt die sozialpolitischen Interessen der in privatrechtlicher Form geführten Banken und Bausparkassen im gesamten Bundesgebiet. Dem AGV Banken gehören über 140 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit rund 163.000 Beschäftigten an. Der tarifgebundene Mitgliederkreis umfasst zurzeit 108 Institute. Aufgaben des AGV Banken sind:

*Tarifträger:* Der Arbeitgeberverband schließt als Tarifträger auf Bundesebene Tarifverträge ab. Tarifpartner sind die Vereinte Dienstleistungs-Gewerkschaft Verdi, der DBV (Deutscher Bankangestellten Verband) und DHV – Die Berufsgewerkschaft. Der AGV Banken führt die Tarifverhandlungen in einer Verhandlungsgemeinschaft mit den öffentlichen Banken. Das gleichlautende Tarifvertragswerk der beiden Bankengruppen gilt für rund 240.000 Beschäftigte in Deutschland.

*Sozialpolitische Interessenvertretung:* Der AGV Banken informiert und berät die Mitgliedsinstitute in arbeits-, tarif- und sozialversicherungsrechtlichen sowie allen sozialpolitischen Fragen. Er vertritt die Institute vor Arbeits- und Sozialgerichten in Grundsatzfragen, nimmt die sozialpolitischen Belange des privaten Bankengewerbes gegenüber Regierungs- und Verwaltungsstellen wahr und entsendet Vertreter in die bundesweit zuständigen Selbstverwaltungsorgane der Sozialversicherung (Deutsche Rentenversicherung Bund, Verwaltungs-Berufsgenossenschaft).

*Beratung in der Aus- und Weiterbildung:* Der AGV Banken unterstützt seine Mitglieder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Information und Beratung. Er koordiniert die Willensbildung der Mitglieder 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 als oberstes Organ des Arbeitgeberverbandes wählt alle zwei Jahre den Vorstand, der zurzeit aus neun Mitgliedern besteht. Der Vorstand bestimmt die Verbandspolitik; ausführendes Organ ist die Geschäftsführung. Zur Unterstützung der Verbandsaufgaben hat der AGV Banken drei ständige Ausschüsse gebildet, denen sachkundige Vertreter aus allen Bankengruppen angehören. Ständige Ausschüsse sind zurzeit der Tarifausschuss, der Arbeitsrechtsausschuss und der Berufsbildungsausschuss.

Der AGV Banken ist Mitglied in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dort im Präsidium, im Vorstand und in den einschlägigen Fachausschüssen und Arbeitskreisen vertreten. Darüber hinaus vertritt er das private Bankgewerbe in den Gremien der Deutschen Rentenversicherung Bund. Auf europäischer Ebene arbeitet der AGV am sektoralen sozialen Dialog mit und ist im Banking Committee for European Social Affairs (BCESA) der European Banking Federation vertreten.

## | Mitgliedsinstitute |

---

Am 15. September 2008 gehörten dem Arbeitgeberverband 108 tarifgebundene Mitgliedsinstitute sowie 34 sonstige Mitgliedsinstitute an.

### GROSSBANKEN

**Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG,**  
München

**Commerzbank AG,**  
Frankfurt/Main

**Deutsche Bank AG,**  
Frankfurt/Main

**Dresdner Bank AG,**  
Frankfurt/Main

### REGIONALBANKEN EINSCHL. AUSLANDSBANKEN

**Aareal Bank AG,**  
Wiesbaden

**ABC International Bank plc,**  
Zweigniederlassung Frankfurt/  
Main

**ABN Amro Bank (Deutsch-  
land) AG,** 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 Löbbecke 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

**HSBC Trinkaus & Burkhardt  
AG**, Düsseldorf

**ING Bank N.V.**, Niederlassung  
Frankfurt/Main

**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**, Zweigniederlas-  
sung Bayern, München

**Oldenburgische Landesbank  
AG**, Oldenburg

**Rabobank International  
Frankfurt Branch**,  
Frankfurt/Main

**RCI Banque S.A.**,  
Niederlassung Deutschland,  
Neuss

**Readybank AG**, Berlin

**SEB AG**, Frankfurt/Main

**Société Générale S.A.**,  
Frankfurt/Main

**Standard Chartered Bank  
(Germany) GmbH**,  
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 Actiengesell-  
schaft**, Berlin

**Wüstenrot-Bank AG Pfand-  
briefbank**, Ludwigsburg

**Xchanging Transaction Bank  
GmbH**, Frankfurt/Main

## Mitgliedsinstitute | Fortsetzung

### PRIVATBANKIERS

Bankhaus Ellwanger & Geiger, Stuttgart	Marcard, Stein & Co. GmbH & Co. KG, Hamburg
Bankhaus Max Flessa KG, Schweinfurt	Merck, Finck & Co. Privatbankiers, München
Bankhaus Lampe KG, Düsseldorf	B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA, Frankfurt/Main
Bankhaus C. L. Seeliger, Wolfenbüttel	Sal. Oppenheim jr. & Cie. KGaA, Köln
Bankhaus Ludwig Sperrer KG, Freising	Reuschel & Co., München
Bankhaus von der Heydt GmbH & Co. KG, München	Von Essen GmbH & Co. KG Bankgesellschaft, Essen
Bankhaus Wölbern & Co., Hamburg	M. M. Warburg & Co. KGaA, 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	

### PRIVATE PFANDBRIEF- UND SCHIFFSBANKEN

Berlin-Hannoversche Hypothekenbank AG, Hannover, Berlin
Corealcredit Bank AG, Frankfurt/Main
Depfa Deutsche Pfandbrief- bank 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
Münchener Hypothekenbank eG, München

## BAUSPARKASSEN

**Aachener Bausparkasse AG,**  
Aachen

**Alte Leipziger Bauspar AG,**  
Oberursel

**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

**BNP Paribas Lease Group  
S.A.,** Zweigniederlassung  
Deutschland, Köln

**Bürgschaftsbank Mecklen-  
burg-Vorpommern GmbH,**  
Schwerin

**Bürgschaftsbank Sachsen  
GmbH,** Dresden

**Bürgschaftsbank Sachsen-  
Anhalt GmbH,** Magdeburg

**DEG Deutsche Investitions-  
und Entwicklungsgesellschaft  
mbH,** Köln

**Frankfurter Fondsbank  
GmbH,** Frankfurt/Main

**Frankfurter Service Kapital-  
anlage-Gesellschaft mbH,**  
Frankfurt/Main

**IKB-Deutsche Industriebank  
AG,** Düsseldorf, Berlin

**Saarländische Investitions-  
kreditbank AG,** Saarbrücken

**SEB Investment GmbH,**  
Frankfurt/Main

## Mitgliedsinstitute | Fortsetzung

### SONSTIGE MITGLIEDSINSTITUTE

<b>Allianz Dresdner Bauspar AG</b> , Bad Vilbel	<b>Credit Suisse Securities (Europe) Ltd.</b> , Niederlassung Frankfurt am Main, Frankfurt/Main	<b>Maple Bank GmbH</b> , Frankfurt/Main
<b>AMB Generali Asset Managers</b> , Köln	<b>Crown Westfalen Bank AG</b> , Bochum	<b>MHB-Bank AG</b> , Frankfurt/Main
<b>Banco do Brasil S.A.</b> , Frankfurt/Main	<b>Deutsche Postbank AG</b> , Bonn	<b>J.P. Morgan Bank AG</b> , Frankfurt/Main
<b>Bankhaus Carl F. Plump &amp; Co.</b> , Bremen	<b>DWS Holding &amp; Service GmbH</b> , Frankfurt/Main	<b>Münchner Kapitalanlage AG</b> , München
<b>Bank of America, N.A. Frankfurt Branch</b> , Frankfurt/Main	<b>Fortis Bank Global Clearing N.V.</b> , Frankfurt/Main	<b>Netbank AG</b> , Hamburg
<b>Bank of America Community Bank</b> , Wiesbaden	<b>Frankfurt School of Finance &amp; Management Bankakademie HfB</b> , Frankfurt/Main	<b>Quirin Bank AG</b> , Berlin
<b>The Bank of New York Mellon</b> , Filiale Frankfurt/M., Frankfurt/Main	<b>GE Money Bank GmbH</b> , Hannover	<b>RBS The Royal Bank of Scotland plc</b> , Frankfurt/Main
<b>The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Ltd.</b> , Düsseldorf	<b>GMAC Bank GmbH</b> , Rüsselsheim	<b>Salzburg München Bank AG</b> , München
<b>Bank-Verlag GmbH</b> , Köln	<b>Hesse Newman &amp; Co. AG</b> , Hamburg	<b>Schwäbische Bank AG</b> , Stuttgart
<b>BCB Betriebs-Center für Banken AG</b> , Frankfurt/Main	<b>HVB Investitionsbank GmbH</b> , Hamburg	<b>Sparkasse zu Lübeck</b> , Lübeck
<b>BMW Bank GmbH</b> , München	<b>III Investments Internationales Immobilien-Institut GmbH</b> , München	
<b>CNH Financial Services S.A.S.</b> , Zweigniederlassung, Heilbronn	<b>IVG Institutional Funds GmbH</b> , Wiesbaden	
	<b>LBS Landesbausparkasse Baden-Württemberg</b> , Stuttgart	

## | Organe und Ausschüsse |

---

### VORSTAND

**Heinz Laber**

Vorstandsmitglied der  
Bayerischen Hypo- und  
Vereinsbank AG

*Vorsitzender*

**Dr. Karl-Heinz Franke**

Mitinhhaber des  
Bankhauses Lampe KG

*stellv. Vorsitzender*

**Dietmar Schmid**

Vorstandsmitglied der  
BHF-Bank AG

*stellv. Vorsitzender*

**Hermann-Josef Lamberti**

Vorstandsmitglied der  
Deutschen Bank AG

**Prof. Dr. Thomas A. Lange**

Sprecher des Vorstandes der  
National-Bank AG

**Wulf Meier**

Vorstandsmitglied der  
Dresdner Bank AG

**Claus Momburg**

Vorstandsmitglied der  
IKB-Deutsche  
Industriebank AG

**Ralf Stemmer**

Vorstandsmitglied der  
Deutschen Postbank AG

**Dr. Eric Strutz**

Vorstandsmitglied der  
Commerzbank 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

## | Organe und Ausschüsse | Fortsetzung

---

### ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

**Franz-Wilhelm Sturm**

Justiziar der  
Commerzbank AG  
*Vorsitzender*

**Gabriele Buchs**

Human Resources /  
Managing Director  
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

**Birgit Kießler**

Personaldirektorin  
B. Metzler seel. Sohn &  
Co. KGaA

**Karl-Ludwig von 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

### BERUFSBILDUNGS- AUSSCHUSS

**Dietmar Schmid**

Vorstandsmitglied der  
BHF-BANK AG  
*Vorsitzender*

**Ursula Adolph**

Leiterin Personalmanagement  
Landesbank Berlin Holding AG

**Gabriele Borck**

Leiterin Berufs- und Trainee-  
ausbildung Bayerische  
Hypo- und Vereinsbank AG

**Benedikt Füssel**

Leiter Berufsausbildung /  
Personalentwicklung deutsche  
Region, Deutsche Bank AG

**Peter Geyer**

Direktor der  
Commerzbank AG

**Andrea Holtkamp**

Leiterin Personalbetreuung  
SEB AG

---

## GESCHÄFTSFÜHRUNG

### **Torsten Junglas**

Bereichsleiter HR Ausbildung  
Citibank Privatkunden AG & Co.  
KGaA

### **Hans-Joachim Neumann**

Bereichsleiter Personal  
Deutsche Postbank AG

### **Wolfgang Niehaus**

Personalleiter  
National-Bank AG

### **Dirk Stölting**

HR Divisional Partner  
PBB/PeB  
Dresdner Bank AG

### **Dr. Gerd Benrath**

Hauptgeschäftsführer

### **Carsten Rogge-Strang**

Geschäftsführer Tarifpolitik

### **Dr. Jens T. Thau**

Geschäftsführer Recht

### **Ulf Grimmke**

Leiter Arbeitsmarkt-  
und Bildungspolitik

### **Sylke Schulz**

Referentin

## GESCHÄFTSSTELLE

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

# | Vertretung des Verbandes in der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände |

---

## Präsidium

### Heinz Laber

Vorstandsmitglied der Bayerischen Hypo- und Vereinsbank AG

## 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

## Arbeitsrechts- ausschuss

### Dr. Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

### Dr. Jens T. Thau

Arbeitgeberverband

## Ausschuss Soziale Sicherung

### Dr. Gerd Benrath

Arbeitgeberverband

## Ausschuss für Volkswirt- schaftliche Fragen

### Prof. Dr. Michael Heise

Chefvolkswirt der Dresdner Bank AG  
*Vorsitzender*

### Carsten Rogge-Strang

Arbeitgeberverband

## Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

### Michael Stein

Deutsche Bank AG

### Dr. Jens T. Thau

Arbeitgeberverband

## BDA/BDI-Fachausschuss Bildung/berufliche Bildung

### Benedikt Füssel

Deutsche Bank AG

### Peter Geyer

Direktor der Commerzbank AG

### Ulf Grimmke

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 Arbeitsmarktfragen

### Ulf Grimmke

Arbeitgeberverband



**BDA/BDI-Fachausschuss  
Statistik**  
**Carsten Rogge-Strang**  
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis  
SGB III-Reform**  
**Ulf Grimmke**  
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis Praxis  
der arbeitsrechtlichen  
Firmenberatung**  
**Dr. Jens T. Thau**  
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis  
Berufliche Bildung**  
**Benedikt Füssel**  
Deutsche Bank AG

**Arbeitskreis  
Datenschutz  
und Arbeitsrecht**  
**Dr. Jens T. Thau**  
Arbeitgeberverband

**Peter Geyer**  
Direktor der  
Commerzbank AG

**Ulf Grimmke**  
Arbeitgeberverband

**Gesprächskreis  
Arbeitsrecht**  
**Dr. Jens T. Thau**  
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis Allgemein-  
bildendes Schulwesen**  
**Anke Papke**  
Direktorin, Bundesverband  
deutscher Banken e.V.

**Arbeitskreis  
Entgeltpolitik**  
**Carsten Rogge-Strang**  
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis Psychische  
Belastung**  
**Carsten Rogge-Strang**  
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis  
Arbeitszeitkonten**  
**Ulf Grimmke**  
Arbeitgeberverband

# | Ämter in der sozialen Selbstverwaltung auf Bundesebene und am Bundesarbeitsgericht |

---

## DEUTSCHE RENTEN- VERSICHERUNG BUND

### Vorstand

**Walter Torka**

Direktor der Bayerischen  
Hypo- und Vereinsbank AG  
*ordentl. Mitglied*

### Trägerausschuss der Vertreterversammlung

**Wolfgang von Eckartsberg**

Direktor der Deutschen  
Bank AG  
*ordentl. Mitglied*

**Dr. Gerd Benrath**

Arbeitgeberverband  
*stellv. Mitglied*

**Carsten Rogge-Strang**

Arbeitgeberverband  
*stellv. Mitglied*

## BUNDESARBEITS- GERICHT

### Ehrenamtlicher Richter im IX. Senat

**Dr. Gerd Benrath**

Arbeitgeberverband

## VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

### Vorstand

**Dr. Fritz Bessell**

*Vorsitzender*

### Vertreterversammlung

**Hans-Jürgen Hartmann**

*ordentl. Mitglied*

**Dr. Heinz-Dieter Sauer**

Arbeitgeberverband  
*ordentl. Mitglied*

**Peter Heuer**

Direktor der  
Commerzbank AG  
*ordentl. Mitglied*

**Reinhard Müller**

Abteilungsleiter 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 (VERDI)**

### **BUNDESVORSTAND**

Vorstandsmitglied und Leiter des Fachbereichs Finanzdienstleistungen (FID): **Uwe Foullong**

### **BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND BANKEN**

#### **Bundesfachgruppenleiter**

**Uwe Spitzbarth**  
Verdi-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 Ludwigsburg eG,  
Ludwigsburg

#### **Ordentliche Mitglieder**

**Nadine Arnold**  
Landesbank Berlin AG, Berlin

**Dorothee Arting**  
GE Money Bank 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 Speyer-Neustadt-  
Hockenheim eG, Speyer

**Katharina Fischermanns**  
Landesbank Berlin AG,  
Berlin

**Markus Freyaldenhoven**  
Commerzbank AG,  
Düsseldorf

**Alfred Goecke**  
Volksbank eG, Bochum

**Karin Gronau**  
Hamburger Sparkasse AG,  
Hamburg

**Andrea Hartmann\***  
Bausparkasse Schwäbisch Hall  
AG, Schwäbisch Hall

**Sarah Hecking**  
Commerzbank AG, Köln

**Sabine Kannenberg\***  
Dresdner Bank AG, Kiel

**Oliver Krizsak**  
Bausparkasse Schwäbisch Hall  
AG, Schwäbisch Hall

**Norbert Lucas**  
ING Diba, Hannover

**Inge Christa Mingo**  
Volksbank eG Gelsenkirchen-  
Buer, Gelsenkirchen

**Nicole Reiß**  
Commerzbank AG, Bayreuth

**Liane Schneider**  
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

**Gerald Schröter**  
Dresdner Bank AG, Berlin

\*auch ord. Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FID

# | Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe | Fortsetzung

## 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 Freyaldenhoven**

Commerzbank AG,  
Düsseldorf

**Helmut Graf**

Kreissparkasse Saarlouis,  
Saarlouis

**Karin Gronau**

Hamburger Sparkasse AG,  
Hamburg

**Christine Guntentaler**

Dresdner Bank AG,  
München

**Eberhard Häge**

Landesbank Baden-Württem-  
berg, 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

\*auch ord. Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FDi

**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

**Harald Meisinger**

Deutsche Bank PKG AG,  
Saarbrücken

**Barbara Naschke**

DWP Bank 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,  
Saarbrücken

**Franz Scheidel**

Dresdner Bank AG,  
Frankfurt/M.

**Angela Schley**

SEB AG,  
Minden

**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

**Gaby Timpe**

Oldenburgische Landesbank AG,  
Löningen

**Heiner Vahlenstein**

KBC-Bank Deutschland AG,  
Bremen

**Eduard Vogel**

Dresdner Bank AG,  
Stuttgart

**Bernd Wagner**

LBS Bausparkasse,  
Stuttgart

**Karin Wiener**

Dresdner Bank AG,  
Nürnberg

**Udo Wild**

Dresdner Bank AG,  
Leipzig

**Bärbel Wulff**

Landesbank Berlin AG,  
Berlin

# | Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe | Fortsetzung

## 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 AG,  
Frankfurt/M.

*stellv. Vorsitzender*

**Waltraud Braune**

Bank 1 Saar, Saarbrücken

**Giulio Gambino**

Hypovereinsbank AG,  
München

**Norbert Hinke**

Deutsche Apotheker- und  
Ärztebank, Düsseldorf

**Sigrid Betzen**

Düsseldorf

### MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION

**Stephan Szukalski**

BCB Payments AG, 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

**Ursula Feikes \***

Deutsche Bank AG,  
Düsseldorf

**Giulio Gambino**

Hypovereinsbank AG,  
München

**Rudolf Gmeinwieser \***

Bayerische Landesbank,  
München

**Ingrid Hegewald \***

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

**Norbert Heinrich \***

Citibank Privatkunden AG & Co.  
KGaA, Hamburg

**Norbert Hinke**

Deutsche Apotheker- und  
Ärztebank, Düsseldorf

**Manja Ladenthin \***

Hypovereinsbank AG,  
Hamburg

**Udo Machon \***

BCB Payments AG, Frankfurt/M.

**Eva Pfauntsch**

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

\* auch Mitglied im Verbandsrat

## VERBANDSRAT

### Joachim Rodenhauser

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

### Christoph Ulm

DWP Bank, München

### Karsten Wolff \*

BCB ZVS GmbH, Frankfurt/M.

### Ralf Zander

BCB Payments AG, Berlin

### Ute Besse

Hannover

### Sigrid Betzen

Düsseldorf

### Udo Machon

BCB Payments AG, Frankfurt/M.

*Vorsitzender*

### Ursula Feikes

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

*stellv. Vorsitzende*

### Heinz-Norbert Benterbusch

Volksbank Waltrop eG

*stellv. Vorsitzender*

### Thomas Albrecht

Volksbank Osterburg-Lüchow-

Dannenberg eG

### Helmut Beckmann

Commerzbank AG, Hannover

### Wolfgang Böhr

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

### Friedhelm Burski

Raiffeisenbank Brenztal eG

### Rudolf Gmeinwieser

Bayerische Landesbank,

München

### Karl-Heinz Hamacher

Deutsche Bank AG, Köln

### Ingrid Hegewald

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

### Norbert Heinrich

Citibank Privatkunden AG & Co.

KGaA, Hamburg

### Manja Ladenthin

Hypovereinsbank AG, Hamburg

### Henriette Mark

Deutsche Bank AG, München

### Michael Riedel

Bank 1 Saar, Losheim

### Jürgen Tögel

Deutsche Bank AG, München

### Sylke Witt

BCB Payments AG, Leipzig

### Karsten Wolff

BCB ZVS GmbH, Frankfurt/M.

# | Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe | Fortsetzung

---

## **DHV – DIE BERUFGEWERKSCHAFT**

### **HAUPTVORSTAND**

**Jörg Hebsacker**  
*Bundesvorsitzender*

**Gunter Smits**  
*stellv. Bundes-  
vorsitzender*

**Hans-Joachim Bondzio**

**Martin Fehrmann**

**Hans-Rudolf Folz**

**Anne Kiesow**

**Christian Hertzog**  
*stellv. Mitglied*

### **VORSTAND BUNDES- FACHGRUPPE BANKEN**

**Peter Schellenberg**  
Dresdner Bank AG  
*Vorsitzender*

**Robert Hertrich**  
BHW-Holding Bausparkasse

**Gerhard Renz**  
Volksbank Breisach eG

### **MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE**

**Peter Schellenberg**  
Dresdner Bank AG  
*Vorsitzender*

**Hans-Peter Braun**  
Wüstenrot Bausparkasse AG

**Heike Cyrklaff**  
Volksbank Müllheim eG

**Klaus Dold**  
Volksbank Breisgau Nord eG

**Michael Freitag**  
BCB Betriebs-Center für  
Banken AG

**Daniel Frenzel**  
Volksbank Offenburg eG

**Roland Herbstritt**  
Volksbank Breisgau Nord eG

**Roland Hertrich**  
BHW-Holding Bausparkasse

**Harald Leifer**  
Dresdner Bank AG

**Anita Lohnert**  
Volksbank Müllheim eG

**Gerhard Renz**  
Volksbank Breisach eG

**Henning Röders**  
DHV-Hauptgeschäftsführer

**Thomas Stahl**  
Dresdner Bank AG

**Martin Stephan**  
Volksbank Hegau eG

**Beate Zander**  
Volksbank Offenburg eG



## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

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

### **Redaktion**

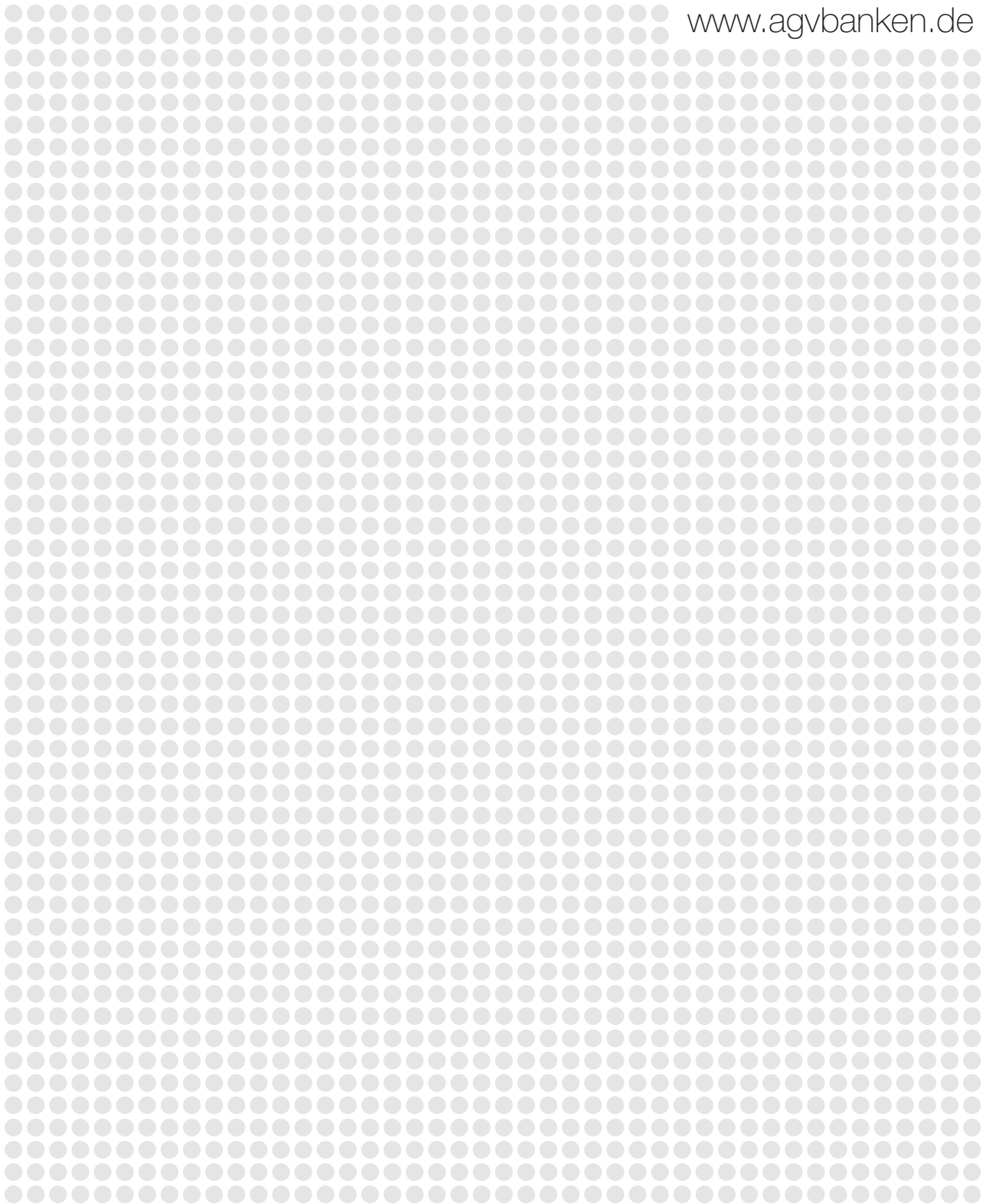
AGV Banken

### **Gestaltung**

Konzeption+Design  
Trawny/Quass von Deyen, Köln

### **Druck**

Grafische Werkstatt Druckerei und Verlag  
Gebrüder Kopp GmbH & Co.KG, Köln



[www.agvbanken.de](http://www.agvbanken.de)