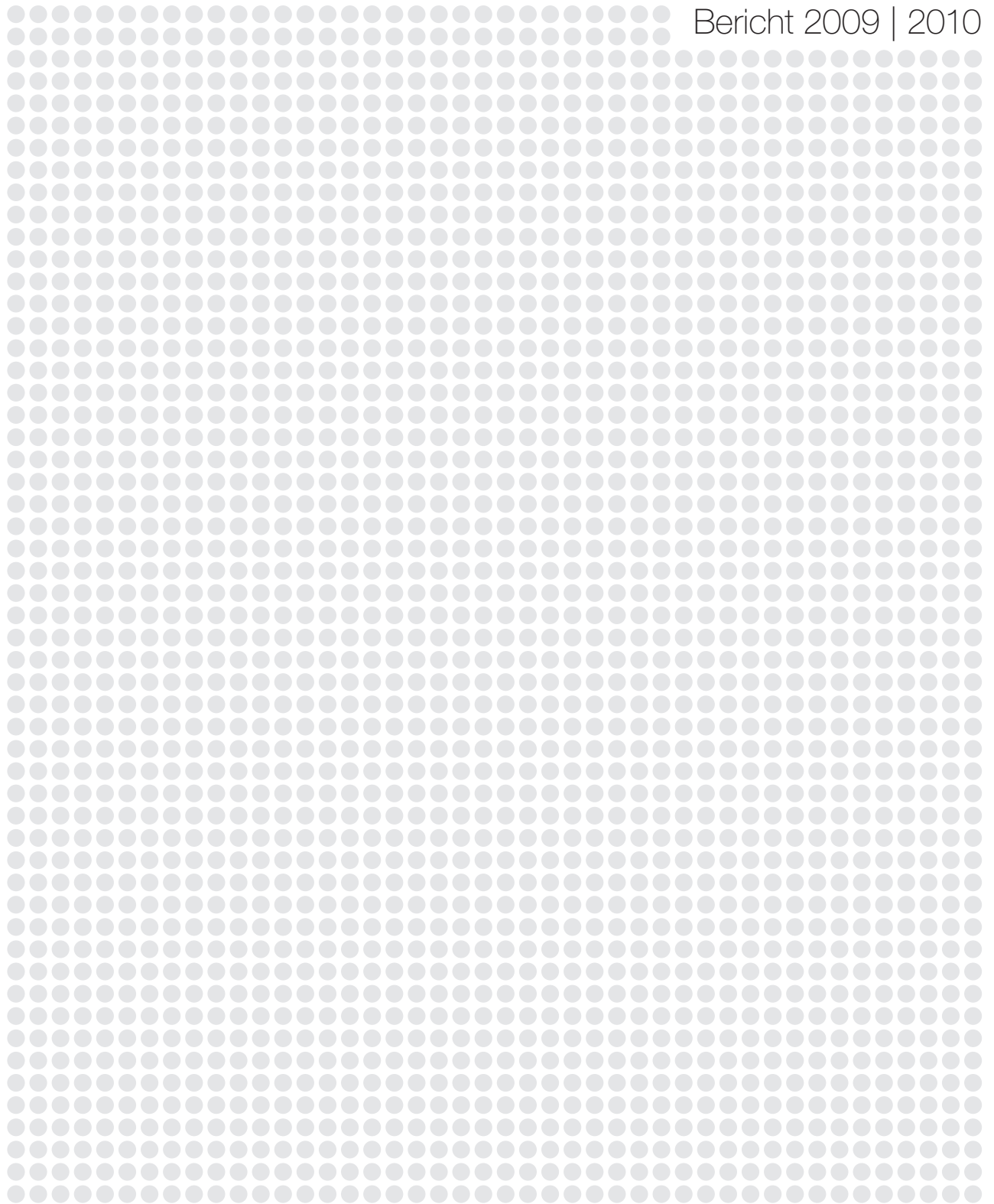


AGVBanken



Arbeitgeberverband
des privaten Bankgewerbes

Bericht 2009 | 2010



| Inhalt |

Vorwort

- 3 Prinzipientreue und Arbeit im Detail

Tarifentwicklung

- 4 Gespräche zur Fortentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens 2009/2010
- 5 Tarifrunde 2010: Forderungen
- 7 Tarifrunde 2010: Verhandlungen
- 9 Tarifrunde 2010: Verhandlungsergebnis
- 10 Tarifausschuss
- 10 Tarifbewegung 2009/2010

Sonderthema: Gesundheitsreport 2010

- 18 Privates Bankgewerbe: niedriger Krankenstand, hohes Niveau im betrieblichen Gesundheitsschutz



Arbeits- und Sozialrecht: Gesetzgebung

- 25 Finanzkrise und Vergütung
- 33 Datenschutz
- 35 Elena – Elektronischer Entgeltnachweis
- 36 Reform der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Arbeits- und Sozialrecht: Rechtsprechung

- 37 Individualarbeitsrecht
- 38 Tarifrecht
- 39 Betriebsverfassungsrecht
- 40 Arbeitsrechtsausschuss
- 41 Arbeits- und sozialrechtliche Beratung der Institute

Europa

- 42 Europa aktuell
- 44 Gesetzesinitiativen der EU-Kommission
- 47 Vorlageflut beim Europäischen Gerichtshof
- 48 Sozialer Dialog

Berufsbildung

- 50 Ausbildungssituation in der Gesamtwirtschaft 2009/2010
- 52 Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)
- 52 Nationaler Bildungsbericht 2010
- 54 Nachwuchskräfte im privaten Bankgewerbe 2009/2010
- 55 Berufsbildungsausschuss

Statistik

- 56 Beschäftigte
- 56 Strukturdaten
- 57 Fluktuation
- 58 Tabellen und Grafiken

Anhang

- 67 AGV Banken: Entwicklung und Aufgaben
- 68 Mitgliederversammlung 2009
- 70 Mitgliedsinstitute
- 75 Organe und Ausschüsse
- 78 Vertretung des Verbandes in der BDA
- 80 Ämter in der sozialen Selbstverwaltung und am Bundesarbeitsgericht
- 81 Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe

- 87 Impressum

| Prinzipientreue und Arbeit im Detail |

Als die diesjährige Tarifrunde nach drei Verhandlungsterminen in der Nacht zum 10. Juni 2010 beendet war, fanden sich im Verhandlungsergebnis einige gute alte Bekannte wieder: Neben der Vereinbarung zu einer moderaten Gehaltsentwicklung hatten sich die Tarifparteien unter anderem auf die Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit, zum Vorruhestand, zu den Langzeitkonten und schließlich zur tariflichen Arbeitszeitverkürzung (31-Stunden-Klausel) verständigt.

Business as usual also? Keineswegs. Denn das Tarifpaket umfasste darüber hinaus auch eine Vereinbarung über die Weiterentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens und eine gemeinsame Erklärung

Der Tarifabschluss hat zwei Großthemen gelöst, die den Rahmen der üblichen Verhandlungsroutine deutlich überschritten.

zum betrieblichen Gesundheitsschutz. Beide Themen wurden außerordentlich kontrovers diskutiert und mussten mit großem Verhandlungsaufwand gelöst werden.

Die Auseinandersetzung um ein verändertes Rationalisierungsschutzabkommen reicht bis in die Tarifrunde 2008 zurück. Seinerzeit forderte insbesondere die Gewerkschaft Verdi ein tarifliches Verbot betriebsbedingter Kündigungen, das in einem zum Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag erweiterten Regelwerk enthalten sein sollte. Das als unzureichend empfundene Rationalisierungsschutzabkommen hatte Verdi im September 2008 gekündigt. Der Tarifabschluss vom April 2009 ließ das Thema offen. Stattdessen enthielt er eine

Verhandlungsverpflichtung mit dem Ziel, eine neue Regelung zu entwickeln. Das geschah in der Folgezeit in fünf gesonderten Verhandlungsterminen, die in weitere Gespräche während der Tarifrunde 2010 mündeten und erst dann zu einem Ergebnis geführt haben. Es enthält einige Verbesserungen für Mitarbeiter, die von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind. Es enthält aber nicht das ursprünglich geforderte Verbot betriebsbedingter Kündigungen, das aus Arbeitgebersicht die Funktion des flächendeckenden Tarifvertrages überfordert hätte.

Mit demselben Argument sind die Arbeitgeber der ebenfalls schon in der Tarifrunde 2008 und zuletzt massiv vorgetragenen Forderung nach einem Tarifvertrag zum betrieblichen Gesundheitsschutz entgegengetreten. Nicht die Tarifparteien, sondern die Betriebsparteien – also Unternehmensleitungen und Betriebsräte – sind zur Ausgestaltung dieses Themenkomplexes aufgerufen. Die gemeinsam unterzeichnete Erklärung zur Bedeutung des betrieblichen Gesundheitsschutzes trägt diesem Aspekt Rechnung.

Der Tarifabschluss hat also zwei Großthemen gelöst, die den Rahmen der üblichen Verhandlungsroutine deutlich überschritten. Der Komplex selbst wurde aber im Rahmen gehalten – eine wesentliche Voraussetzung für das schließlich erzielte Ergebnis. Prinzipientreue kombiniert mit Arbeit im Detail hat sich für die Arbeitgeber ausgezahlt.

**AGV Banken
September 2010**

| Tarifabschluss mit Gewicht: Umfangreiches Vertragspaket vereinbart |

Die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe haben sich im Juni 2010 in der dritten Verhandlungsrunde auf eines der umfangreichsten Abschlusspakete der vergangenen Jahre geeinigt. Neben einer moderaten Gehaltsanhebung verständigten sich die Tarifparteien auf die Weiterentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens und unterzeichneten eine gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz. Damit erhalten Unternehmen und Beschäftigte Sicherheit und Klarheit in bewegten Zeiten – ein Trend, der auch das Tarifgeschehen in anderen Branchen bestimmte.

GESPRÄCHE ZUR FORTENTWICKLUNG DES RATIONALISIERUNGSSCHUTZABKOMMENS 2009/2010

Zum Jahresende 2008 hatte die Gewerkschaft Verdi das seit 1983 bestehende Rationalisierungsschutzabkommen (RSA) gekündigt. Im Rahmen des Gehaltstarifabschlusses vom April 2009 verständigten sich die Bankarbeitgeber und Verdi darauf, zeitnah in Gespräche zur Fortentwicklung des RSA einzutreten. Nachdem die ersten beiden Gesprächstermine am 16. Juni und 1. Juli 2009 ergebnislos geblieben waren, haben die Bankarbeitgeber und die Gewerkschaft Verdi die RSA-Gespräche im Berichtszeitraum fortgesetzt.

Die dritte Verhandlungsrunde am 29. September brachte keine Annäherung, verlief jedoch konstruktiv und sachlich. Die Arbeitgeber signalisierten, dass einzelne von Verdi angesprochene Themenfelder grundsätzlich diskussionsfähig sind. Dazu zählten unter anderem eine Konkretisierung des Versetzungsbegriffs, die Definition von Flexibilität und Mobilität, die Zumutbarkeit von Arbeitsplätzen, das Ausmaß der Kostenübernahme bei Umzug und ein Verweis auf die Möglichkeit zur (tariflichen) Kurzarbeit. Verdi legte modifizierte Vorschläge zum Thema Qualifizierung vor, rückte aber nicht von ihrer Maximalforderung ab, betriebsbedingte Kündigungen per Tarifvertrag auszuschließen. Beide Seiten vereinbarten, die Gespräche über die ursprünglich drei angesetzten Termine hinaus fortzusetzen.

Im vierten Verhandlungstermin am 30. November modifizierte Verdi ihre Position zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen: Bei Standortschließungen sei statt einem wörtlichen Kündigungsverbot eine Öffnungsklausel denkbar, nach der bei Nichteinigung auf ein Standortsicherungskonzept ergänzende unternehmensspezifische Tarifvereinbarungen zulässig seien, die auch erstreikt werden dürften. Die Banken-Arbeitgeber wiesen diesen Vorschlag zurück mit dem Hinweis, dass damit nach wie vor für den einzelnen Betrieb Kündigungsausschluss gefordert werden könne und es bei Abschluss einer solchen Regelung trotz Tarifvertrag keinen Tariffrieden gebe. Dem könne keinesfalls zugestimmt werden.

Obwohl auch der vierte Verhandlungstermin keine Annäherung brachte, verständigten sich Arbeitgeber und Verdi auf eine fünfte Runde, zu der sich die Kommissionen am 23. Februar 2010 trafen. Dabei kam erstmals Bewegung in die Verhandlungen, ohne dass die Arbeitgeber materiell weitergehende Vorschläge als in den vorherigen Terminen gemacht hätten. Auslöser war ein Textentwurf der Arbeitgeber, in dem die Abfolge von Prüfschritten beschrieben wurde, die

Modifizierter Verdi-Vorschlag hätte trotz Tarifvertrag keinen Tariffrieden gebracht

Erstmals Bewegung im fünften Verhandlungstermin

betriebsbedingten Kündigungen im Sinne des vom Bundesarbeitsgericht in seiner Rechtsprechung entwickelten Ultima-Ratio-Prinzips vorzuschalten sind.

Darüber hinaus gab es Annäherungen bei der Definition, wann ein Arbeitsplatzwechsel zumutbar ist, und bei den Regelungen zu Kostenübernahmen im Falle eines Arbeitsplatzwechsels. Beide Seiten verständigten sich deshalb darauf, die RSA-Gespräche fortzusetzen, diese aber in die anstehende reguläre Tarifrunde 2010 zu integrieren.

TARIFRUNDE 2010: FORDERUNGEN

Am 19. April begann in Berlin die Tarifrunde 2010 für das private und öffentliche Bankgewerbe. Auf Arbeitgeberseite führte der AGV Banken die Verhandlungen wie in den vergangenen Jahren in Verhandlungsgemeinschaft mit der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken. Auf Gewerkschaftsseite waren die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi), der Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV) und DHV – Die Berufsgewerkschaft an den Verhandlungen beteiligt.

Hauptforderung der Arbeitgeber: sehr moderater Gehaltsabschluss

Angesichts der angespannten Branchenlage gingen die Arbeitgeber bewusst mit einer sehr schlanken Tarifagenda in die Verhandlungen. Neben einem sehr moderaten Gehaltsabschluss forderten die Bankarbeitgeber, dass die Ende 2008 ausgelaufene Regelung zur maßvollen Erweiterung der Samstagsarbeit wieder in Kraft gesetzt und die Rahmenregelung zu den Langzeitkonten verlängert wird. Darüber hinaus waren die Institute daran interessiert, die Gespräche zum Rationalisierungsschutzabkommen im Sinne einer Weiterentwicklung des bisherigen Vertrages abzuschließen.

Schlanke Tarifagenda wegen angespannter Branchenlage

Hauptforderungen der Gewerkschaften: Tarifregelungen zum Gesundheitsschutz und zur Beschäftigungssicherung

Die Gewerkschaften gingen mit teilweise sehr umfangreichen Forderungen in die Verhandlungen. Dabei standen qualitative Themen im Mittelpunkt; Verdi und DBV verzichteten auf eine konkrete Gehaltsforderung.

Qualitative Themen im Mittelpunkt

Verdi forderte

- eine Tarifregelung zum Umbau der Vertriebssteuerung und der Führungsinstrumente, die unter anderem Vorgaben bei der Definition von Vertriebszielen (Verzicht auf produktbezogene Ziele, begrenzte Anzahl von Zielen und Vorrang qualitativer Ziele) vorsah
- einen Tarifvertrag Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz, der neben Gesundheitszirkeln in Filialen die zwingende Einrichtung einer paritätisch besetzten betrieblichen Arbeits- und Gesundheitskommission mit umfassenden Kompetenzen vorsah. Diese Kommission sollte unter anderem weitreichende Entscheidungs-, Informations- und Überwachungsrechte erhalten. Hinzu kamen zwingende Verfahrensvorschriften bis hin zu detaillierten Analysevorgaben für jeden einzelnen Arbeitsplatz. So sollte die Kommission unter anderem

- die Belastungssituation im Betrieb überwachen und eingrenzen
- über alle Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen entscheiden
- ein Kennziffernsystem zu Arbeit und Gesundheit entwickeln
- die Vorgaben für die Formulierung und Überprüfung von Zielen treffen
- die Personalführungs- und Steuerungssysteme gestalten
- die Kriterien für die Personalbemessung festlegen
- über Mitarbeiter- und Kundenbefragungen entscheiden
- den Qualifikationsbedarf ermitteln und festlegen
- einen umfassenden Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung, der unter Berücksichtigung der fünf gesonderten RSA-Verhandlungsrunden das bisherige Rationalisierungsschutzabkommen ersetzen sollte; Kernpunkt war weiterhin die Forderung nach dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen unter weit reichenden Voraussetzungen
- die Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrags
- das Inkraftsetzen von Ansprüchen aus dem Vorruhestands-Tarifvertrag
- die Übernahme von Auszubildenden mit bestandener Abschlussprüfung für mindestens zwölf Monate
- eine angemessene Erhöhung der Gehälter und Ausbildungsvergütungen für zwölf Monate.

Der **Deutsche Bankangestellten-Verband (DBV)** forderte

- die Einführung eines unbedingten Anspruchs auf Teilzeitarbeit
- die Verlängerung der Langzeitkonten-Regelung
- die Verlängerung der tariflichen Kurzarbeit (Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung/31-Stunden-Klausel) bis 2013
- den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen infolge von Fusionen
- die Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrags bis Ende 2013
- deutliche Einkommensverbesserungen für alle Mitarbeiter und Auszubildenden bei einer Laufzeit des Gehaltstarifvertrags von 24 Monaten.
- Weitere Forderungen betrafen
 - die tariflich festgeschriebene Verpflichtung zur Aufnahme von Haustarifverhandlungen nach Outsourcing-Maßnahmen
 - eine verlängerte Kündigungsfrist für Mitarbeiter mit mehr als 14 Jahren Betriebszugehörigkeit
 - jährlich einen dienstfreien Tag pro Mitarbeiter für Vorsorgeuntersuchung/ Gesundheitscheck
 - die Anerkennung von Dienstreisen als Arbeitszeit
 - die Übernahme von Studiengebühren bei ausbildungsintegrierten Studiengängen durch das Unternehmen
 - eine Fortschreibung der Ausbildungsinitiative und eine Initiative zur Verbesserung des Ausbildungsberufs.

DHV - Die Berufsgewerkschaft forderte

- eine lineare Anhebung der Tarifgehälter um 3,5 Prozent für zwölf Monate
- die Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrags
- jährlich einen dienstfreien Tag pro Mitarbeiter für Vorsorgeuntersuchung.

TARIFRUNDE 2010: VERHANDLUNGEN

Arbeitgeber verweisen auf begrenzten Spielraum beim Gehalt

Mit dem Aufruf zu einer maßvollen und pragmatischen Tarifrunde gingen die Arbeitgeber in die erste Verhandlung am 19. April in Berlin. Die Finanzmarktkrise sei noch nicht vorbei und werde auf absehbare Zeit noch zu weiteren erheblichen Belastungen führen. 2010 werde erneut ein schwieriges Bankenjahr. Der Blick auf andere Branchen habe gezeigt, dass die Gewerkschaften den Ernst der Wirtschaftslage erkannt hätten. In diesem Sinne trügen auch die Tarifparteien im Bankgewerbe eine besondere Verantwortung.

Die Banken-Arbeitgeber betonten, dass die weitere Stabilisierung der Branche – auch im Sinne der Mitarbeiter – Priorität haben müsse und forderten deshalb einen beschäftigungsorientierten Abschluss. Lohnzurückhaltung sei das Gebot der Stunde.

Forderung nach beschäftigungsorientiertem Abschluss

Verdi-Forderungen zu Vertriebssteuerung und Gesundheitsschutz zurückgewiesen

Mit Nachdruck wiesen die Arbeitgeber das umfangreiche Forderungspaket von Verdi zur Vertriebssteuerung und zum Gesundheitsschutz zurück. Verdi hatte ihre Hauptforderung damit begründet, die hohe Arbeitsbelastung und die Vorgabe von Vertriebszielen gefährdeten die Gesundheit der Mitarbeiter; Beschäftigte im Vertrieb gerieten in einen Interessenkonflikt zwischen Bank und Kunde. Deshalb wolle man Vereinbarungen auf der Tarifebene treffen, die nach Aussagen von Verdi lediglich einen Rahmen setzen sollten, der betrieblich auszufüllen sei. Die Arbeitgeber machten deutlich, dass die Forderungen von Verdi den Flächentarif überforderten, und führten dazu eine Reihe von Gründen an:

Vorschläge überfordern den Flächentarif

- **Keine Regelungsnotwendigkeit:** Der Flächentarif habe den Zweck, Rahmenbedingungen für eine Branche zu setzen. Was immer jedoch an neuen Rahmenbedingungen für das Bankgewerbe nötig sei, habe der Gesetzgeber längst beschlossen oder auf den Weg gebracht – von der Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente (MiFID) über das Wertpapierhandelsgesetz bis zu den neuen Eigenkapitalanforderungen, die 2011 in Kraft träten. Zusätzlich habe das Bundesfinanzministerium im Frühjahr 2010 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Anlegerschutzes vorgelegt, das sich explizit auf Anlageberater und Personen beziehe, die Einfluss auf Vertriebsvorgaben nehmen. Dieser weit in die Betriebspraxis eingreifende Kanon gesetzlicher Regelungen decke alle Aspekte ab; es sei keine Lücke erkennbar, die von den Tarifpartnern ausgefüllt werden müsse. Darüber hinaus sei der Gesundheitsschutz bereits in einer Fülle von Gesetzen umfassend geregelt.
- **Massiver Eingriff in die Geschäftspolitik:** Die Forderungen von Verdi gingen über bloße Rahmenregelungen weit hinaus. Die geforderte Regelung lese sich wie das lückenlose Pflichtenheft zur Personalführung und -wirtschaft. Sie umfasse neue tarifliche Gremien mit umfangreichsten Kontroll- und Entscheidungsbefugnissen, die sehr detailliert beschrieben würden. Die Einführung einer so genannten Arbeits- und Gesundheitskommission, die über alle Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen entscheiden

sollte, sei ein massiver Eingriff in die Personal- und Geschäftspolitik der Institute und de facto nichts anderes als ein Gegenvorstand – nur ohne Ergebnisverantwortung. Eine Umsetzung der Forderungen bedeute die vollständige Verkehrung der gesetzlich vorgeschriebenen Leitungs- und Entscheidungsstrukturen eines Unternehmens.

- **Aushöhlen der betrieblichen Mitbestimmung:** Die Vorschläge von Verdi liefen darauf hinaus, die betriebliche Zusammenarbeit neu zu regeln und damit die in Jahrzehnten bewährte Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz ad absurdum zu führen.
- **Niedrigster Krankenstand:** Das Bankgewerbe sei seit vielen Jahren die Branche mit dem niedrigsten Krankenstand; im privaten Bankgewerbe liege die Zahl der krankheitsbedingten Ausfalltage pro Mitarbeiter sogar um mehr als 50 Prozent unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Auch der Anteil psychischer Störungen an den Krankheitstagen liege im Bankgewerbe unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt und sei damit als unauffällig einzustufen.
- **Hoher Stellenwert des betrieblichen Gesundheitsschutzes:** Gesundheitsschutz sei im Bankgewerbe traditionell ein sehr wichtiges betriebliches Thema. Viele Häuser hätten umfangreiche Gesundheitsschutzprogramme aufgelegt; ein Großteil der Unternehmen biete Gesundheitsleistungen an, die weit über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausgingen.
- **Maßgeschneiderte Konzepte notwendig:** Die Anforderungen an den betrieblichen Gesundheitsschutz unterschieden sich in den Instituten – je nach Größe und Tätigkeitsspektrum – ganz erheblich. Deshalb seien maßgeschneiderte Konzepte nötig, die zum jeweiligen Unternehmen passten und sich an den speziellen Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter orientierten. Der Flächentarif sei dafür die falsche Regelungsebene.

Zugleich machten die Arbeitgeber deutlich, dass sie bereit seien, die Bedeutung des Themas in den Unternehmen zu unterstreichen. Sie stellten in Aussicht, mit Verdi eine gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz zu unterzeichnen, in der die Betriebe aufgefordert werden, beim Gesundheitsschutz weiterhin besonders aktiv zu sein. Dabei verwiesen die Arbeitgeber auf den Entwurf einer Erklärung, den sie bereits im Rahmen der Tarifrunde 2008/2009 überreicht hatten.

Beim Thema Rationalisierungsschutz bekräftigten die Arbeitgeber ihre Position, dass ein Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen auf der Tarifebene nicht in Frage komme.

In der zweiten Verhandlungsrunde am 17. Mai in Frankfurt/Main führten die Tarifparteien in konstruktiver Atmosphäre intensive Gespräche zu allen Themen. Ein Durchbruch wurde aber nicht erzielt. Um einer möglichen Tarifeinigung im dritten Verhandlungstermin den Weg zu ebnen, vereinbarten die Arbeitgeber und Verdi für die Zeit zwischen den Verhandlungsrunden Arbeitskreis-Gespräche zu den komplexen Themen Gesundheitsschutz und Rationalisierungsschutz.

Rationalisierungsschutz: kein
Ausschluss betriebsbedingter
Kündigungen auf der Tarifebene

Pragmatischer Kurs in dritter Verhandlungsrunde ermöglicht Tarifabschluss

Nachdem die Arbeitgeber auch in der Öffentlichkeit deutlich gemacht hatten, dass die Verdi-Vorschläge zu Vertriebssteuerung und Gesundheitsschutz einen massiven Eingriff in die Geschäftspolitik der Banken bedeuteten, zeichnete sich ab, dass sich die Tarifparteien auf eine gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz verständigen könnten. In der dritten Verhandlungsrunde, die am 9. Juni in Frankfurt/Main begann, diskutierten die Tarifparteien Details dieser Erklärung.

Verdi rückt von Maximalforderungen zu Gesundheitsschutz und Rationalisierungsschutz ab

Auch beim Thema Rationalisierungsschutz, das in der dritten Verhandlungsrunde breiten Raum einnahm, zeigte sich Verdi bereit, auf ihre aus Arbeitgebersicht nicht akzeptable Ursprungsforderung – den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen im Tarifvertrag – zu verzichten. Im Gegenzug zeigten sich die Arbeitgeber bereit, die Tarifregelungen zur Altersteilzeit und zur tariflichen Kurzarbeit (31-Stunden-Klausel) zu verlängern sowie unter bestimmten Bedingungen Ansprüche aus dem Vorruhestands-Tarifvertrag wieder in Kraft zu setzen.

Vor diesem Hintergrund diskutierten die Tarifparteien auch die Gehaltsfrage. Hier machten die Arbeitgeber noch einmal deutlich, dass für die Institute angesichts der schwachen Branchenkonjunktur nur eine sehr moderate Anhebung tragbar sei.

TARIFRUNDE 2010: VERHANDLUNGSERGEBNIS

Lineare Gehaltserhöhung um 1,6 Prozent plus Einmalzahlung von 300 Euro, neues Rationalisierungsschutzabkommen, Erklärung zum Gesundheitsschutz

In den frühen Morgenstunden des 10. Juni verständigten sich die Tarifparteien schließlich auf eines der umfangreichsten Vertragspakete der vergangenen Jahre. Es umfasst folgende Punkte:

- Abschluss eines neuen **Gehaltstarifvertrages** mit folgenden Elementen:
 - Laufzeit: 22 Monate (Mai 2010 bis Februar 2012)
 - Lineare Erhöhung: Nach acht Leermonaten (Mai bis Dezember 2010) steigen die Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2011 um 1,6 Prozent.
 - Einmalzahlung: Im August 2010 erhalten die Tarifangestellten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro, Auszubildende von 75 Euro.

Daraus ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – eine Belastung von 1,0 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich (ebenfalls auf 12-Monats-Basis) um 0,9 Prozent. Für das Kalenderjahr 2010 ergibt sich eine Mehrbelastung von 0,7 Prozent, für 2011 von 0,9 Prozent. Damit berücksichtigt der Gehaltsabschluss die besondere Branchenlage und fügt sich angemessen in die aktuelle Tarfbewegung ein. Er bietet zudem Planungssicherheit für die Institute.

Gehaltsabschluss am unteren Ende der aktuellen Tarfbewegung

Erklärung zum Gesundheitsschutz ohne rechtlich bindende Regelungen

- Abschluss eines neuen **Rationalisierungsschutzabkommens** ▶ 01
- Wiederaufnahme des Anspruchs auf **Vorruhestand** (befristet bis Ende 2012) innerhalb des Vorruhestands-Tarifvertrags
- Verlängerung der **Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung** (31-Stunden-Klausel) bis Jahresende 2015
- Verlängerung des **Altersteilzeit-Tarifvertrags** und der **Rahmenregelung zu Langzeitkonten** bis Jahresende 2014
- Verständigung auf eine **gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz**. Damit wollen die Tarifparteien darauf hinwirken, das hohe Niveau des Gesundheitsschutzes im Bankgewerbe zu halten. Die Erklärung thematisiert allgemein den Gesundheitsschutz, ohne die von Verdi ursprünglich stark hervorgehobene Vertriebssteuerung zu betonen. Sie hat lediglich Empfehlungscharakter und enthält für die Mitgliedsunternehmen keine rechtlich bindenden Regelungen. ▶ 02

Abschlusspaket aus Arbeitgebersicht ausgewogen und fair

Die Tarifparteien haben darüber hinaus vereinbart, bis Ende 2012 Gespräche über eine neue Regelung zur maßvollen Erweiterung der Samstagsarbeit zu führen.

Die Arbeitgeber betonten, das Verhandlungsergebnis sei ein Abschluss mit Gewicht. Es schaffe in einem schwierigen Marktumfeld Sicherheit und Klarheit. Der Tarifabschluss sei ausgewogen und fair. Der Gehaltsabschluss bewege sich aus Arbeitgebersicht auf einem noch vertretbaren Niveau.

TARIFAUSSCHUSS

Der Tarifausschuss des AGV Banken tagte im Berichtszeitraum drei Mal: am 11. September 2009, am 13. November 2009 und am 4. März 2010.

In allen drei Sitzungen war der aktuelle Verhandlungsstand in den Gesprächen zum Rationalisierungsschutzabkommen vorrangiges Thema. Auch die Entwicklung der Vergütungs-Initiativen auf europäischer und nationaler Ebene stand in allen Sitzungen auf der Agenda. Die Termine im November und im März dienten zusätzlich zur intensiven Vorbereitung der Tarifrunde 2010.

Im September wählten die Ausschussmitglieder Rainer Dahms (Commerzbank) zum neuen Vorsitzenden als Nachfolger für Walter Torka (Bayerische Hypo- und Vereinsbank), der in den Ruhestand getreten war.

In allen Sitzungen nutzten die Ausschussmitglieder darüber hinaus die Gelegenheit zum Austausch aktueller betrieblicher Fragen und zum Blick auf die Ausbildungssituation im privaten Bankgewerbe.

TARIFBEWEGUNG 2009/2010

Schwache Konjunktur schlägt auf Tarifpolitik durch

Während die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise bis zur Jahresmitte 2009 keinen spürbaren Einfluss auf die Höhe der Tarifabschlüsse hatte, zeigt sich seither eine deutliche Anpassung an die Gegebenheiten. Bereits in der zweiten Jahreshälfte bewegten sich die meisten neu abgeschlossenen Tariferhöhungen nominal

Basis der neuen Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen – kurz: RSA) ist der Vertragstext des bisherigen Abkommens, der an verschiedenen Stellen maßvoll weiterentwickelt wurde. Neben redaktionellen Überarbeitungen betreffen die Veränderungen im Wesentlichen die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes und die Kostenübernahmen bei einem Arbeitsplatzwechsel, eine maßvoll erweiterte Zulagenregelung, eine leichte Anhebung der Abfindungsstaffel und die Konkretisierung der nach dem Ultima-Ratio-Prinzip notwendigen Schritte, die betriebsbedingten Kündigungen vorausgehen müssen. Mit ihrer Kernforderung nach dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen auf der Tarifebene hat sich Verdi nicht durchsetzen können. Die wesentlichen Änderungen im Einzelnen:

- **§ 5 Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung**
 - In Ziffer 4. wurde die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit als relevant für die Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes aufgenommen.
 - Eine Protokollnotiz sieht vor, dass der Arbeitgeber – ohne rechtliche Verpflichtung – auch einen höherwertigen Arbeitsplatz anbieten kann.
- **§ 6 Änderung der Tätigkeit – Versetzung**
 - Ziffer 2. wurde sprachlich konkretisiert. Neu aufgenommen wurde die Erstattung der Mietkostendifferenz bei Wohnungswechsel. Ebenfalls neu ist die Möglichkeit des Arbeitgebers, die Leistungen bei Wohnungswechsel zu pauschalieren.
- **§ 8 Änderungskündigung/Gehaltssicherung**

Künftig wird die Zulage, die bei Übernahme einer niedriger eingruppierten Tätigkeit gewährt wird, nicht mehr an zusätzliche Voraussetzungen geknüpft.
- **§ 9 Kündigung und Abfindung**
 - Neu ist die – nicht mehr an die Geltung des Altersteilzeit-Tarifvertrags gekoppelte – Möglichkeit, einen Altersteilzeit-Vertrag für maximal sechs Jahre abzuschließen. Der Schritt in die Altersteilzeit ist strukturell dem Anspruch auf Vorruhestand im RSA nachgebildet. In beiden Fällen wird auf den frühestmöglichen Renteneintritt abgestellt und eine maximale Laufzeit definiert.
 - Der Anspruch auf Vorruhestand im RSA wurde auf fünf Jahre begrenzt und bildet damit eine Brücke bis zum Alter 63.
 - Die Abfindungsstaffel wurde in der bestehenden Systematik um jeweils 0,5 Monatsgehälter angehoben.
- **Neuer § 9 a Prüfschritte bei Wegfall des Arbeitsplatzes**

Der neue Paragraph konkretisiert nach dem Ultima-Ratio-Prinzip die notwendigen Schritte, die betriebsbedingten Kündigungen vorausgehen müssen: Prüfung der Möglichkeit zur Kurzarbeit oder der Anwendung der 31-Stunden-Klausel, Angebot eines nicht zumutbaren gleichwertigen bzw. geringerwertigen Arbeitsplatzes vor Ausspruch einer betriebsbedingten Beendigungskündigung.

Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe

Präambel

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in Deutschland haben sich im vergangenen Jahrzehnt erheblich verändert. Die fortschreitende Globalisierung der Wirtschaft, der rasante Fortschritt in der Informations- und Kommunikationstechnologie, die demografische Entwicklung und vielfältige gesellschaftliche Einflussfaktoren stellen die Menschen vor neue Herausforderungen. Im Bankgewerbe haben auch die Auswirkungen der jüngeren Entwicklungen an den Finanzmärkten zu gestiegenen Anforderungen an die Beschäftigten geführt.

Vor diesem Hintergrund stimmen die Tarifparteien im privaten Bankgewerbe und bei den öffentlichen Banken überein, dass dem Gesundheitsschutz eine wichtige gesamtgesellschaftliche Bedeutung zukommt. Alle gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland sind aufgerufen, sich dem Gesundheitsschutz zu widmen, um eine hohe Lebens- und Arbeitsqualität zu sichern. Dabei kommt dem betrieblichen Gesundheitsschutz traditionell und künftig ein hohes Gewicht zu. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen in allen Arbeitsbereichen durch nachhaltige betriebliche Maßnahmen gesundheitsförderlich zu gestalten.

Das Bankgewerbe ist eine Branche mit einem niedrigen Krankenstand. Diese gute Position im Sinne der Beschäftigten und der Unternehmen zu behaupten und noch bestehende Verbesserungsmöglichkeiten in der Prävention und im Umgang mit körperlichen und mentalen Gesundheitsbelastungen zu nutzen, ist Ziel dieser Gemeinsamen Erklärung.

Erklärung

Die Tarifparteien im privaten Bankgewerbe und bei den öffentlichen Banken sind sich über die zentrale Bedeutung der folgenden Punkte für den Gesundheitsschutz einig:

- Die Unternehmen begegnen ihren Beschäftigten mit Respekt und Vertrauen.
- Die Tarifparteien fordern alle Unternehmen im Bankgewerbe auf, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.
- Führung soll Fehlbelastungen vermeiden. Insbesondere sollen Ziele fair, erreichbar, spezifisch und unter Berücksichtigung der Kundenbedürfnisse formuliert sein.
- Die Unternehmen sollen ihren Beschäftigten angemessene Gestaltungsspielräume einräumen.
- Die Tarifparteien erkennen an, dass der betriebliche Gesundheitsschutz im privaten Bankgewerbe und bei den öffentlichen Banken bereits eine wichtige Rolle spielt. Bei Banken gibt es Gesundheitsschutzprogramme, deren einzelne Elemente als Beispiel für andere Unternehmen der Branche dienen können.
- Die Tarifparteien wirken darauf hin, dass sich die Qualität der Maßnahmen zum Gesundheitsschutz im Bankgewerbe weiter erhöht, insbesondere mit Blick auf Prävention. Dabei ist es hilfreich, die Beschäftigten aktiv einzubeziehen.
- Die Tarifparteien wirken darauf hin, dass die Unternehmen im Bankgewerbe mögliche gesundheitliche Belastungen und Gefährdungen ihrer Beschäftigten mit adäquaten und zum jeweiligen Unternehmen passenden Analysemethoden erfassen und beurteilen.

zwischen 1,0 und 2,0 Prozent. Dagegen waren ein Jahr zuvor in der Metallindustrie und einigen kleineren Branchen noch Tarifsteigerungen von nominal 4 Prozent oder mehr abgeschlossen worden.

Die Auswirkungen der Wirtschaftskrise wurden zum einen sichtbar durch die Aufnahme von Öffnungsklauseln, mit denen die Umsetzung der Tarifergebnisse in den Betrieben unter Vorbehalt gestellt werden; zum anderen dadurch, dass Tarifierhöhungen verzögert in Kraft treten.

In der ersten Jahreshälfte 2010 bestimmte die Krise endgültig die tarifpolitischen Spielregeln. Dies zeigte sich unter anderem dadurch, dass die Gewerkschaften zunehmend ohne konkrete Gehaltsforderung in Verhandlungen gingen – sowohl in der Metall- und Elektroindustrie als auch in der Chemie und im Bankgewerbe. Stärker in den Fokus rücken dagegen qualitative Aspekte, insbesondere Beschäftigungssicherung und Arbeitsbedingungen.

Zunehmend Verzicht auf konkrete Gehaltsforderungen

Wichtige Abschlüsse seit September 2009:

Groß- und Außenhandel

Am 13. Oktober 2009 haben sich die Arbeitgeber mit der Gewerkschaft Verdi auf einen Pilot-Tarifabschluss für die 110.000 Beschäftigten im niedersächsischen Groß- und Außenhandel geeinigt, der anschließend von den übrigen Tarifbezirken (Ausnahme: Bayern) übernommen wurde:

- Laufzeit: 24 Monate (01.05.2009 bis 30.04.2011)
- 5 Leermomente
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. Oktober 2009 um 2,0 Prozent und zum 1. Juni 2010 um 1,5 Prozent
- Einmalzahlung von 125 Euro für die Entgeltgruppen I und II sowie von 60 Euro für die Entgeltgruppe III im September 2010
- Öffnungsklausel, die bei Kurzarbeit das Verschieben der Tarifierhebung und der Einmalzahlung bis Ende April 2011 erlaubt.

Öffnungsklausel erlaubt Verschieben der Einmalzahlung

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 1,7 Prozent (bei Verschieben der Tarifierhebung auf Ende April 2011 bei 0,3 Prozent). Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 1,8 Prozent.

Deutsche Post AG

Am 30. Oktober 2009 haben sich die Deutsche Post AG und die Gewerkschaft Verdi für die 130.000 Beschäftigten auf eine Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung und Kostenstabilisierung geeinigt:

- Laufzeit: 18 Monate (01.07.2010 bis 31.12.2011)
- keine Erhöhung der Tarifgehälter während der gesamten Laufzeit
- Einmalzahlung von 320 Euro im März 2011
- Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung für 2010 und 2011 (keine Fremdvergabe bei Briefzustellung bei gleichzeitiger Ausweitung der Fremdvergabe bei Paketzustellung und Transport; Verlängerung des Kündigungsausschlusses bis Ende 2011)

Verlängerung des Kündigungsausschlusses bis Ende 2011

Langfristige Planungssicherheit durch vorgezogene Verhandlungen

- Verlängerung der Vereinbarung zur Reduzierung bezahlter Pausen (50 Minuten Mehrarbeit ohne Lohnausgleich) bis Ende 2011.

Die Belastung durch die Einmalzahlung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 0,4 Prozent. Der langfristige Tarifssockel bleibt unverändert.

Metall- und Elektroindustrie

Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie haben sich am 18. Februar 2010 in vorgezogenen Tarifverhandlungen auf einen Pilotabschluss für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen (rund 700.000 Beschäftigte) geeinigt, der von beiden Seiten zur Übernahme für alle Tarifgebiete (insgesamt rund 3,4 Millionen Beschäftigte) empfohlen wurde:

- Laufzeit: 23 Monate (01.05.2010 bis 31.03.2012)
- 11 Leermonate
- Anhebung der Tarifentgelte zum 1. April 2011 um 2,7 Prozent; diese Anhebung kann – je nach wirtschaftlicher Lage des Betriebs – durch freiwillige Betriebsvereinbarung um zwei Monate nach vorne oder hinten verschoben werden
- zwei Einmalzahlungen von jeweils 160 Euro im Mai und Dezember 2010
- neuer **Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (ZiA)** mit Laufzeit bis Juni 2012 (ohne Nachwirkung); Möglichkeiten zur Arbeitszeitabsenkung, die über die Optionen der Kurzarbeit und des Mitte der 90er-Jahre geschlossenen Tarifvertrags zur Beschäftigungssicherung (TV Besch) hinausgehen:
 - **Kurzarbeit mit reduzierten Remanenzkosten (ZiA-Kurzarbeit):** Durch freiwillige Betriebsvereinbarung können die beiden tariflich vereinbarten Zusatzzahlungen (Jahressonderzahlung und Urlaubsgeld in Höhe von insgesamt 1,3 Gehältern), die regulär jeweils auf einmal ausgezahlt werden müssen, auf das monatliche Arbeitsentgelt umgelegt werden (Zwölftelung). Bei Kurzarbeit gehen die Sonderzahlungen damit in die Bemessungsgrundlage des Kurzarbeitergeldes ein.
 - **Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich (ZiA-Arbeitszeitabsenkung):** Betriebe, die zuvor eine freiwillige Betriebsvereinbarung gemäß ZiA-Kurzarbeit geschlossen haben, können anschließend per erzwingbarer Betriebsvereinbarung eine Absenkung der Arbeitszeit mit Teilentgeltausgleich vereinbaren.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 1,2 Prozent (bei Vorziehen der Anhebung um zwei Monate: 1,4 Prozent, bei Verschieben um zwei Monate: 1,1 Prozent). Der langfristige Tarifssockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 1,4 Prozent.

Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)

Die Tarifparteien im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) haben sich am 27. Februar 2010 nach Schlichtung auf einen Abschluss für rund 2,1 Millionen Beschäftigte geeinigt:

- Laufzeit: 26 Monate (01.01.2010 bis 29.02.2012)
- Anhebung der Tarifentgelte in drei Stufen: rückwirkend ab 1. Januar 2010 um 1,2 Prozent, ab 1. Januar 2011 um weitere 0,6 Prozent und ab 1. August 2011 um weitere 0,5 Prozent
- Einmalzahlung von 240 Euro im Januar 2011
- schrittweise Erhöhung der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Bezahlung, die seit 2007 zusätzlich zum Tabellengehalt gezahlt wird; das Volumen dieses so genannten Leistungsentgelts, das vom Arbeitgeber insgesamt auszuzahlen ist, lag bislang bei 1,0 Prozent und steigt bis zum Jahr 2013 in Schritten von jährlich 0,25 Prozentpunkten auf 2,0 Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres
- neue Regelungen bei der Altersteilzeit: eingeschränkter Rechtsanspruch, flexible Alterszeitregelung (FALTER) mit der Möglichkeit eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand bei längerer Teilhabe am Berufsleben
- Übernahme von Auszubildenden, die ihre Ausbildung mindestens mit der Note „befriedigend“ bestanden haben, für zwölf Monate in ein Arbeitsverhältnis, sofern betrieblicher Bedarf besteht und keine personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Schrittweise Erhöhung des Leistungsentgelts

Beim Gehaltstarifabschluss ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – eine Belastung von 1,2 Prozent. Bei der langfristigen Wirkung sind zwei Betrachtungsweisen zu unterscheiden:

- Der Gesamt-Sockeleffekt – er berücksichtigt die Aufstockung des Leistungsentgelts um jährlich 0,25 Prozentpunkte – beträgt auf 12-Monats-Basis bis zum Laufzeitende 1,4 Prozent.
- Betrachtet man dagegen den Sockeleffekt nur bezogen auf das Tabellenentgelt, ergibt sich ein Wert von 1,1 Prozent, weil hier die Aufstockung des außerhalb der Tabelle stehenden Leistungsentgelts nicht berücksichtigt wird.

Chemische Industrie

Die Tarifparteien der chemischen Industrie haben sich am 21. April 2010 bereits in der ersten bundesweiten Verhandlungsrunde für die 550.000 Beschäftigten auf einen Tarifabschluss geeinigt:

- Laufzeit: 11 Monate (01.04.2010 bis 28.02.2011)
- keine Erhöhung der Tarifgehälter während der gesamten Laufzeit
- Einmalzahlung von 550 Euro mit Auszahlung bis Ende Juni 2010, die aus wirtschaftlichen Gründen per Betriebsvereinbarung verschoben oder auf bis zu 300 Euro gekürzt werden kann; Mitarbeiter in vollkontinuierlicher Wechselschicht erhalten 715 Euro (kürzbar bis auf 390 Euro), Mitarbeiter in teilkontinuierlicher Wechselschicht 611 Euro (kürzbar bis auf 333 Euro)
- zusätzlicher Konjunkturbonus von 200 Euro für Beschäftigte in Unternehmen, die nicht wesentlich von der Wirtschaftskrise betroffen sind (Mitarbeiter in vollkontinuierlicher Wechselschicht: 260 Euro, in teilkontinuierlicher Wechselschicht: 220 Euro)

Nullrunde und große Differenzierungsmöglichkeiten bei Einmalzahlung

- gemeinsame Anstrengungen zur Beschäftigungssicherung:
 - Ultima-Ratio-Prinzip, nach dem vor dem Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen folgende Gegenmaßnahmen zu prüfen sind: Nutzung von Öffnungsklauseln, Einsatz des Arbeitszeitkorridors, Vereinbarung von Teilzeitarbeit, Einführung von Kurzarbeit oder Versetzung
 - über regionale Netzwerke Vermittlung von Beschäftigten aus nicht ausgelasteten Betrieben in andere Betriebe
- Verlängerung des Tarifvertrags „Zukunft durch Ausbildung“ bis Ende 2013; bundesweit jährlich 9.000 neue Ausbildungsplätze im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2013
- finanzielle Unterstützung für die Übernahme von Auszubildenden (Fonds mit Volumen von 25 Millionen Euro).

Bei regulärer Einmalzahlung von 550 Euro ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – eine Belastung von 1,5 Prozent. Wird die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen auf 300 Euro reduziert, sinkt die Belastung auf 0,8 Prozent. In anderen Unternehmen, die nicht wesentlich von der Krise betroffen sind und die deshalb den zusätzlichen Einmalbetrag von 200 Euro (insgesamt 750 Euro) zahlen, liegt die Belastung bei 2,0 Prozent. In jedem Fall bleibt der langfristige Tarifsockel unverändert, da keine lineare Erhöhung vereinbart wurde.

Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie

Am 20. Mai 2010 haben sich die Tarifparteien der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie auf einen Tarifabschluss für knapp 100.000 Beschäftigte geeinigt:

Laufzeit deutlich über zwei Jahre

- Laufzeit: 28 Monate (01.05.2010 bis 31.08.2012)
- 6 Leermonate
- Anhebung der Tarifentgelte in drei Stufen: zum 1. November 2010 um 1,3 Prozent, zum 1. Mai 2011 um weitere 1,5 Prozent und zum 1. März 2012 um weitere 1,3 Prozent.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 1,3 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 1,8 Prozent.



Laufend aktuelle Informationen zur Tarifbewegung in den wichtigsten Branchen finden Sie auf der Website des AGV Banken unter www.agvbanken.de/tarifbewegung

Tarifbewegung 2009/2010

03

Abschluss am	Branche/Unternehmen	Belastung in % (12 Monate)	langfristiger Tarifsockel in % (12 Monate)	Laufzeit in Monaten
10.06.2010	Private und öffentliche Banken	1,0	0,9	22
20.05.2010	Papier- und Kunststoffindustrie	1,3	1,8	28
21.04.2010	Chemie	1,5 ¹	–	11
27.02.2010	Öffentlicher Dienst (Bund/Kommunen)	1,2	1,4 ²	26
18.02.2010	Metall- und Elektroindustrie	1,2 ³	1,4	23
30.10.2009	Deutsche Post AG	0,4	–	18
13.10.2009	Groß- und Außenhandel	1,7 ⁴	1,8	24

1 Bei regulärer Einmalzahlung i.H.v. 550 Euro. Bei Kürzung der Zahlung auf 300 Euro Belastung von 0,8 Prozent; bei Erhöhung auf 750 Euro Belastung von 2,0 Prozent

2 Dieser Wert berücksichtigt die Aufstockung des Leistungsentgelts in Höhe von 0,25 %-Punkten p.a.; der reine Tabelleneffekt beträgt 1,1 Prozent

3 Bei Entgeltanhebung zum regulären Termin; bei Vorziehen um 2 Monate: 1,4 Prozent; bei Verschieben um 2 Monate: 1,1 Prozent

4 Öffnungsklausel erlaubt bei Kurzarbeit Verschieben von Tarifierhöhung und Einmalzahlung bis Ende April 2011; dann Belastung von 0,3 Prozent



| Gesundheitsreport 2010 |

Privates Bankgewerbe: niedriger Krankenstand, hohes Niveau im betrieblichen Gesundheitsschutz

Das Kreditgewerbe ist seit vielen Jahren die Branche mit dem niedrigsten Krankenstand in Deutschland. Zugleich ist der Katalog betrieblicher Gesundheitsschutzleistungen beträchtlich: Im privaten Bankgewerbe profitieren vier von fünf Beschäftigten von den umfangreichen Maßnahmen, die deutlich über das gesetzlich vorgeschriebene Maß hinausreichen.

Die Gesundheitssituation im Bankgewerbe ist seit einigen Jahren Gegenstand einer intensiven, zum Teil sehr emotional geführten Debatte zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, die zuletzt auch die Tarifparteien beschäftigt hat (s. Seiten 7 bis 12). Hintergrund ist, dass sich die Arbeitswelt im Bankgewerbe – wie in den meisten anderen Branchen – durch die fortschreitende Globalisierung, neue Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten und verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen verändert hat. Der Blick auf die Gesundheitsdaten und das Ausmaß des betrieblichen Gesundheitsschutzes im Bankgewerbe zeigt jedoch, dass die Branche bereits seit vielen Jahren umfangreiche Maßnahmen ergreift, um ihre Mitarbeiter gesund, leistungsfähig und motiviert zu erhalten – und damit Erfolg hat.

KRANKENSTAND

Wieder mehr Fehlzeiten, aber weiter auf niedrigem Niveau

Um die Gesundheitssituation im Kreditgewerbe einordnen zu können, lohnt zunächst ein Blick auf die Entwicklung des Krankheitsgeschehens in Deutschland. Nach Jahren rückläufiger Krankenstände nehmen die Fehlzeiten seit 2007 wieder zu: Für 2009 meldet der BKK-Bundesverband bei den beschäftigten Pflichtversicherten 14,4 Tage Arbeitsunfähigkeit (AU) pro Kopf. Das ist gegenüber dem Tiefststand von 2006 (12,4 Tage) eine Zunahme um 16 Prozent. Gleichwohl ist der Krankenstand immer noch relativ gering und liegt zurzeit etwa auf dem Niveau des Jahres 2002. Zum Vergleich: 1980 fehlten Beschäftigte im Durchschnitt 26 Tage pro Jahr wegen Krankheit, auch 1990 waren es noch 25 Tage.

Die Experten der Krankenkassen erklären den Anstieg des Krankenstandes in den vergangenen Jah-

ren unter anderem mit gestiegenen Anforderungen und größerer Unsicherheit – sowohl beruflich als auch privat – in Zeiten der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise. Zugleich widerlegt diese Entwicklung die häufig geäußerte These, es bestehe ein negativer Zusammenhang zwischen Konjunktur und Krankenstand – Tenor: je schlechter die Wirtschaftslage und je größer damit die Sorge um den Arbeitsplatz, desto geringer die Neigung, sich krankzumelden. Vielmehr lassen sich Beschäftigte offenbar dann krankschreiben, wenn sie wirklich krank sind und sich gesundheitlich zu stark belastet fühlen.

Kreditgewerbe mit niedrigstem Krankenstand

Umso auffälliger ist es, dass im Kreditgewerbe – einer der Branchen, die am stärksten von den Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen ist – der Krankenstand weiterhin gering ist. Zwar ist auch hier die Zahl der AU-Tage pro Kopf auf 10,5 gestiegen. Dieser Wert liegt aber immer noch um mehr als ein Drittel unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Damit bleibt das Kreditgewerbe wie in den Jahren zuvor die Branche mit dem niedrigsten Krankenstand in Deutschland. **► 05**

Innerhalb der Branche wiederum erweist sich die Berufsgruppe der Bankfachleute als besonders robust: Ihr Krankenstand lag im vergangenen Jahr bei 9,9 Tagen pro Kopf und damit noch einmal um knapp 6 Prozent unter dem Durchschnitt im Kreditgewerbe.

Wie beim Krankenstand ist das Kreditgewerbe auch bei der durchschnittlichen Erkrankungsdauer die Branche mit den besten Werten: Während ein Arbeitsunfähigkeits-Fall 2009 gesamtwirtschaftlich im Durchschnitt 12,5 Tage dauerte, war es im Kreditgewerbe ein Viertel weniger (9,5 Tage). In der Berufsgruppe der Bankfachleute dauerte ein Erkrankungsfall durchschnittlich sogar nur 9,0 Tage.



Fehltage durch psychische Störungen: Kreditgewerbe unterdurchschnittlich

Mit besonderer Aufmerksamkeit wird die Entwicklung von psychischen und Verhaltensstörungen betrachtet. Diese Diagnosegruppe hat in den vergangenen Jahren – rein statistisch betrachtet – über alle Branchen hinweg und auch im Kreditgewerbe zugenommen. Es wird vermutet, dass dahinter zum einen ein – nicht näher bezifferbarer – realer Anstieg psychischer Störungen steht. Darüber hinaus machen Experten für den Anstieg aber eine ganze Reihe weiterer gesellschaftlicher und technischer Faktoren verantwortlich. ▶ 04

Ungeachtet dieser Einflüsse liegt das Ausmaß an psychischen Störungen im Kreditgewerbe seit Jahren unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. 2009 verzeichneten die Betriebskrankenkassen im Kreditgewerbe 1,43 Ausfalltage wegen psychischer Störungen und damit 6,5 Prozent weniger als im Durchschnitt aller Branchen (1,53 Tage). Im Dienstleistungsbereich liegen die Kreditinstitute damit deutlich unter den meisten anderen Branchen. ▶ 06 Auch die Erkrankungsdauer bei psychischen Störungen liegt im Kreditgewerbe mit 32,3 Tagen um fast 7 Prozent unter dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (34,6 Tage).

GESUNDHEIT UND ARBEITZUFRIEDENHEIT IM PRIVATEN BANKGEWERBE

Bei niedrigem Krankenstand ist häufiger die Argumentation zu hören, es meldeten sich deshalb so wenige Menschen krank, weil sie sich dies – etwa wegen ihres hohen Arbeitspensums oder aus Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes – nicht erlauben könnten. Stattdessen gingen sie ihrer Arbeit trotz Krankheit nach, was zusätzlich ihre Gesundheit belastete und zudem ihre Produktivität erheblich schmälerte. Dieses Phänomen wird mit dem Begriff „Präsentismus“ beschrieben. Dabei darf Präsentismus nach Expertenmeinung weder mit der Tatsache verwechselt werden, dass motivierte Mitarbeiter ihre Arbeit trotz vorübergehendem Unwohlsein weiterführen, noch mit einer aktiven Wiedereingliederungspolitik, die eine frühere Rückkehr in den Beruf unter Bedingungen fördert, die dem Gesundheitszustand angepasst sind.

Im privaten Bankgewerbe deuten verschiedene Faktoren darauf hin, dass Präsentismus keinen wesentlichen Einfluss auf den niedrigen Krankenstand hat. Zum einen gilt unter Experten ein hohes Engagement im betrieblichen Gesundheits-

Psychische Störungen: Ursachen des Anstiegs

▶ 04

In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Zahl der Diagnosen im Bereich „psychische und Verhaltensstörungen“ – über alle Gesellschafts- und Wirtschaftsgruppen hinweg – nominal deutlich erhöht. Das bedeutet jedoch keineswegs, dass dies allein durch einen realen Anstieg begründet ist. Denn vor allem drei Faktoren spielen eine erhebliche Rolle:

- **Umstellung des Diagnoseschlüssels:** Im Jahr 2000 trat in Deutschland die 10. Revision der International Classification of Diseases (ICD-10) in Kraft. Seither ist die Zuordnung von Diagnosen nicht mehr Sache der Krankenkassen, sondern der krankschreibenden Ärzte – und die können vor Ort gerade psychische Erkrankungen besser diagnostizieren. Außerdem zwingt die ICD-10 erstmals zur systematischen und EDV-gestützten Erfassung psychischer Erkrankungen.
- **Psychotherapeutengesetz:** Anfang 1999 ist das Psychotherapeutengesetz in Kraft getreten. Seitdem können Kassenpatienten direkt zu einem Psychotherapeuten gehen, ohne vorher einen Arzt zu konsultieren oder eine Genehmigung ihrer Krankenkasse vorzulegen. Daraufhin ist die Zahl der Psychotherapieanträge sprunghaft gestiegen. Auch die

Zahl der Fachärzte für Psychiatrie und Psychotherapie hat sich nach Angaben der Bundesärztekammer kontinuierlich erhöht – von rund 4.500 Ende 1999 auf über 8.700 zum Jahresende 2008.

- **Veränderter Umgang mit psychischen Erkrankungen:** Laut einer Expertenbefragung der DAK führen drei weitere Faktoren zu einem Anstieg der Diagnose „psychische Störung“. Erstens hat sich die diagnostische Kompetenz der Hausärzte verbessert, wodurch mehr psychische Erkrankungen entdeckt werden. Zweitens äußern Betroffene heute eher als noch vor Jahren Symptome, die auf eine psychische Erkrankung hindeuten. Und drittens sind sie eher bereit, die Diagnose „psychische Störung“ zu akzeptieren, weil sie sich – etwa durch Medienberichte – stärker mit dem Thema auseinandersetzen.

Hinzu kommt der Trend zu wissensbasierten Dienstleistungen, bei denen häufiger psychische Belastungen auftreten. Nicht zuletzt trägt nach Einschätzung des BKK-Bundesverbands auch der gestiegene Frauenanteil unter den Versicherten zu einem Anstieg der Diagnose „psychische Störung“ bei, weil Frauen davon im Durchschnitt nachweislich stärker betroffen sind als Männer.

schutz als wirksamer Schutz gegen Präsentismus; hier ist das private Bankgewerbe besonders aktiv (s.u.). Zum anderen haben verschiedene Studien in den vergangenen Jahren Faktoren identifiziert, die Präsentismus fördern oder verringern. Dazu gehören neben individuellen Aspekten (Gesundheitszustand, private finanzielle Situation, Lebensstil, Motivation) auch organisatorische und strukturelle Faktoren im Betrieb (Art der Tätigkeit, Arbeitsbedingungen, Teamarbeit, berufliche Stellung, Kontrolle über die eigene Arbeit, Ersetzbarkeit, Klarheit der Anforderungen, Führungsqualität, personelle Ausstattung, Unternehmenskultur) – kurzum: wichtige Aspekte der Arbeitszufriedenheit. In beiden Kategorien schneidet das private Bankgewerbe gut ab:

Große Mehrheit der Beschäftigten ist fit und zufrieden

Im Auftrag des AGV Banken hat das Sozialforschungsinstitut TNS Emnid im Frühjahr 2010 Aspekte der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit im privaten Bankgewerbe untersucht. Die repräsentative Erhebung (468 Befragte) zeigt, dass die große Mehrheit der Beschäftigten fit und zufrieden ihrem Job nachgeht.

So bezeichnen 80 Prozent der Befragten ihren Gesundheitszustand als ausgezeichnet, sehr gut oder gut. Ihre körperliche Verfassung bewerten ebenfalls 80 Prozent positiv, 77 Prozent erklären dies auch für ihr psychisches Befinden. In schlechter Verfassung – sowohl insgesamt als auch körperlich und psychisch – fühlen sich nur jeweils rund 4 Prozent. Zugleich geben die weitaus meisten Beschäftigten an, dass sie neuen Aufgaben und Herausforderungen im Job gewachsen sind (87 Prozent) und mit Termin- und Leistungsdruck zurechtkommen (76 Prozent). Auch die Trennung von Berufs- und Privatleben gelingt in den meisten Fällen. ▶ 07

GESUNDHEITSSCHUTZ-LEISTUNGEN IM PRIVATEN BANKGEWERBE

Neben der guten Gesundheit und Arbeitszufriedenheit gibt es einen weiteren Faktor, der die Gesundheitsstatistik im privaten Bankgewerbe positiv beeinflusst: das große Engagement der Institute für die Gesunderhaltung ihrer Beschäftigten.

Vorreiter im betrieblichen Gesundheitsschutz

Eine Verbandserhebung des AGV Banken aus dem Frühjahr 2010 unterstreicht die Vorreiterrolle des privaten Bankgewerbes im betrieblichen Gesundheitsschutz. So verfügt mehr als ein Fünftel aller Institute über ein umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement¹; in diesen Unternehmen ist über die Hälfte aller Mitarbeiter beschäftigt.

84 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen, die entweder ein betriebliches Gesundheitsmanagement betreiben oder Einzelmaßnahmen zum Gesundheitsschutz anbieten, die über den gesetzlich vorgeschriebenen Rahmen hinausgehen. Bei den Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern erreicht dieser Wert sogar 86 Prozent, aber selbst in mittelgroßen Häusern mit bis zu 250 Beschäftigten (46 Prozent) und kleinen Instituten bis 50 Beschäftigte (27 Prozent) profitieren viele Bankmitarbeiter von Extra-Leistungen. Dabei ist das Ende der Entwicklung noch nicht erreicht: Zum Erhebungszeitpunkt gaben 30 Prozent der Mitgliedsunternehmen an, innerhalb

der nächsten zwölf Monate neue Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsschutz oder Gesundheitsmanagement einführen zu wollen. ▶ 08 ▶ 09

Die Dynamik im betrieblichen Gesundheitsschutz unterstreicht auch die Tatsache, dass die umfangreichen Gesundheitsmanagement-Systeme im privaten Bankgewerbe im Durchschnitt erst knapp fünf Jahre alt sind. Da viele größere Institute bereits seit vielen Jahren im Gesundheitsmanagement aktiv sind, zeigt sich, dass andere Häuser vor allem in jüngster Zeit große Anstrengungen im Gesundheitsschutz unternommen haben.

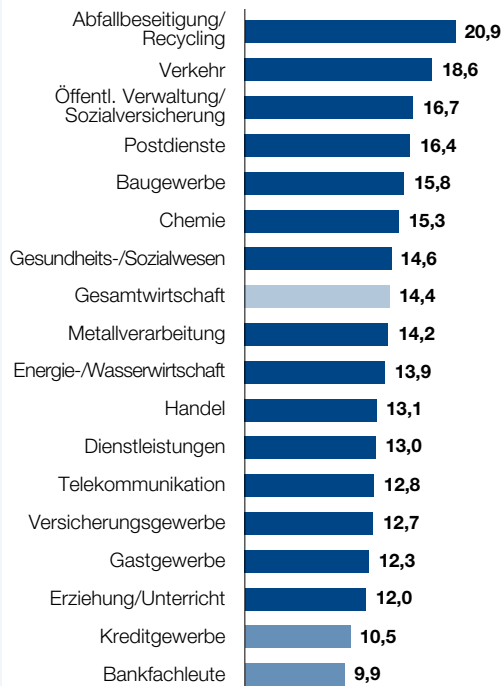
Präventionsangebote für 86 Prozent der Mitarbeiter

Das Spektrum der Maßnahmen ist – je nach betrieblichen Bedürfnissen – breit gefächert. Am bedeutendsten sind Präventionsangebote: Vier von fünf Unternehmen bieten sie an, 86 Prozent der Beschäftigten können sie in Anspruch nehmen. Dabei legen die Arbeitgeber großen Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter sich gesundheitsbewusst verhalten und lernen, Stress und Suchtgefahr

Krankenstand nach Branchen: Kreditgewerbe mit den wenigsten Fehltagen

▶ 05

Arbeitsunfähigkeit je beschäftigtem Pflichtmitglied 2009



Quelle: BKK-Bundesverband

Psychische Störungen im Dienstleistungsbereich: Kreditgewerbe unauffällig

▶ 06

Arbeitsunfähigkeit je beschäftigtem Pflichtmitglied 2009



Quelle: BKK-Bundesverband

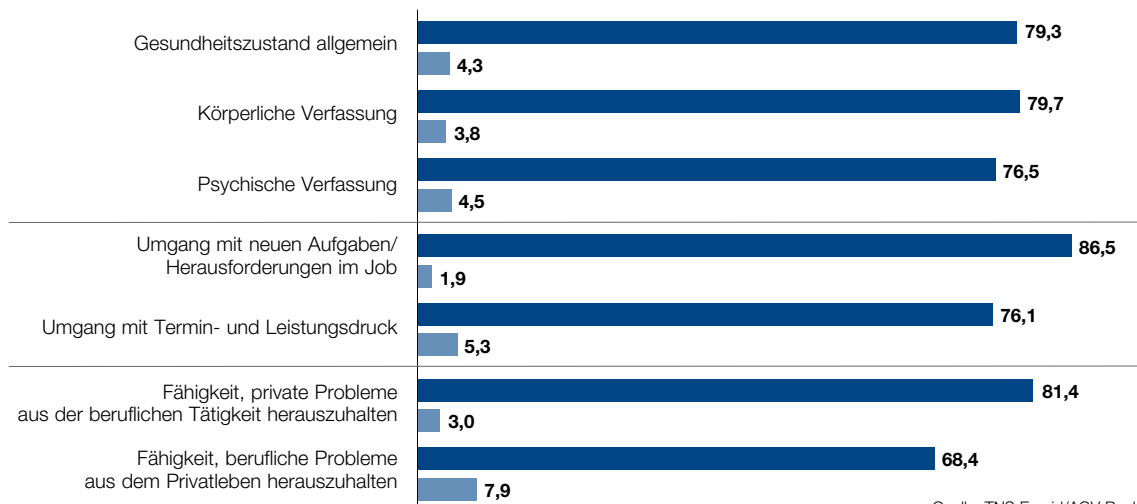
Gesundheitszustand und Belastbarkeit gut

07

Selbsteinschätzung von Beschäftigten im privaten Bankgewerbe 2010

Angaben in %

■ ausgezeichnet/sehr gut/gut ■ schlecht



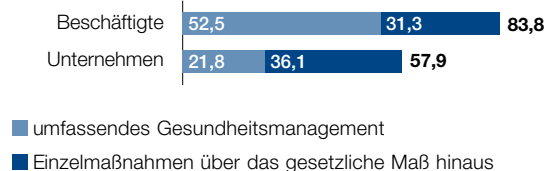
Quelle: TNS Emnid/AGV Banken

Extra-Angebote für 84 Prozent der Beschäftigten

08

Struktur des betrieblichen Gesundheitsschutzes im privaten Bankgewerbe

Anteil in % aller Unternehmen/Mitarbeiter



Quelle: AGV Banken

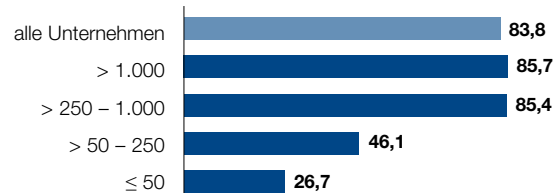
Auch kleine und mittelgroße Häuser aktiv

09

Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit Gesundheitsmanagement und Einzelmaßnahmen über das gesetzliche Maß hinaus

nach Mitarbeiterzahl

Angaben in %



Quelle: AGV Banken

Vier Fünftel der Mitarbeiter profitieren

10

Anteil der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe, die folgende Angebote in Anspruch nehmen können

Angaben in %



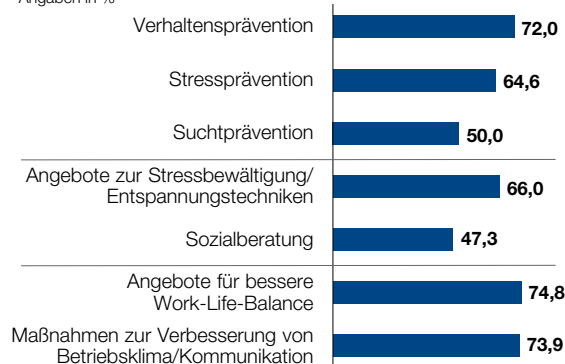
Quelle: AGV Banken

Breites Angebot gegen Stress und psychische Belastungen

11

Anteil der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe, die folgende Angebote in Anspruch nehmen können

Angaben in %



Quelle: AGV Banken

ren vorzubeugen: Knapp drei Viertel der Beschäftigten profitieren von Angeboten zur Verhaltensprävention, fast zwei Drittel von Stresspräventions-Angeboten und die Hälfte von Unterstützung in der Suchtprävention. ▶ 10

Darüber hinaus sind ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Ersthelfer-Ausbildung und -beratung, Impfungen, Getränkeversorgung, Rauchverbote/Nicht-raucherschutz, arbeitsmedizinische Betreuung, Vorsorgeuntersuchungen, gesundes Speisenangebot in der Kantine und die spezielle Betreuung von Schwerbehinderten von großer Bedeutung.

Bewegungsangebote und Beratung weit verbreitet

57 Prozent der Unternehmen machen ihren Mitarbeitern Bewegungsangebote; diese stehen insgesamt 83 Prozent der Beschäftigten offen. An erster Stelle steht der Betriebssport, den fast 40 Prozent der Unternehmen anbieten. Über ein Viertel der Institute kooperiert mit Fitnessstudios, jedes achte Unternehmen bietet Sport- oder Gymnastikkurse an.

Ein ähnliches Ausmaß wie die Bewegungsangebote haben die Beratungs-, Schulungs- und Informationsangebote der privaten Banken: Drei Viertel aller Unternehmen sind hier aktiv, 82 Prozent aller Beschäftigten können die Maßnahmen in Anspruch nehmen. Viele Unternehmen bieten inzwischen Beratung speziell zu psychischen Problemen an, zwei Drittel der Mitarbeiter im privaten Bankgewerbe können diese Angebote in Anspruch nehmen. Eine umfassende Sozialberatung steht knapp der Hälfte aller Beschäftigten zur Verfügung. ▶ 11

Weit oben auf der Agenda stehen auch Hilfen zur Wiedereingliederung nach langer Krankheit, Rückkehr- und Fehlzeitengespräche, Seminare zum Führungs- und Teamverhalten sowie Schulungen zum Selbst- und Zeitmanagement.

Angebote zur Stressbewältigung für zwei Drittel der Beschäftigten

Unter den kurativen und Entspannungs-Angeboten, die über drei Viertel der Beschäftigten zur Verfügung stehen, nehmen Maßnahmen zur Stressbewältigung und Entspannungstechniken einen vorderen Platz ein: Zwei Drittel aller Mitarbeiter können sie nutzen. Viele Unternehmen stellen auch Ruheräume zur Verfügung, halten Medizintechnik vor, bieten Physiotherapie und Massagen sowie Betreuung nach Banküberfällen an.

Nicht zuletzt haben viele Unternehmen die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Zusammenarbeit im Blick. Von derartigen Maßnahmen profitieren potenziell 82 Prozent aller Mitarbeiter. An erster Stelle sind hier Angebote zu nennen, durch die sich Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen lassen; diese stehen 75 Prozent der Beschäftigten zur Verfügung. Fast ebenso hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die von Maßnahmen zur Verbesserung des Betriebsklimas und der Kommunikation profitieren. Viele Unternehmen kümmern sich außerdem um die Flexibilisierung des internen Arbeitsmarktes, erstellen Arbeitsplatz- und Bereichsbeurteilungen und fördern die Beschäftigungsfähigkeit (Employability) ihrer Mitarbeiter.

Darüber hinaus hält mehr als ein Drittel der Institute zielgruppenspezifische Angebote vor, etwa für einzelne Altersgruppen, Frauen/Männer, Führungskräfte, Schwerbehinderte, Suchtkranke oder Personen mit Rückenproblemen. Fast 78 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Unternehmen mit solchen Angeboten.

Hoher Personal- und Beratungsaufwand

Der Aufwand, den die Mitgliedsinstitute des AGV Banken im betrieblichen Gesundheitsschutz treiben, ist beträchtlich: Pro Unternehmen sind durchschnittlich zehn Mitarbeiter mit der Umsetzung von Gesundheitsmaßnahmen betraut. 62 Prozent der Institute arbeiten dabei zusätzlich mit externen Organisationen oder Beratern zusammen, insbesondere mit Arbeitsmedizinern (43 Prozent), Berufsgenossenschaften und Krankenkassen (je 33 Prozent).

Darüber hinaus stellen die Banken weitere Ressourcen für die Durchführung von Gesundheitsschutzmaßnahmen bereit: Fast die Hälfte der Maßnahmen findet ausschließlich oder mehrheitlich während der Arbeitszeit statt, weitere 30 Prozent etwa gleichgewichtig während und außerhalb der Arbeitszeit. Zudem stellen die Unternehmen dafür in den meisten Fällen Betriebsräume zur Verfügung; nur ein Fünftel der Gesundheitsmaßnahmen findet mehrheitlich oder ausschließlich in externen Räumen statt.

¹ Definition Gesundheitsmanagement: bewusste Steuerung und Integration betrieblicher Prozesse mit dem Ziel, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten in ihrer Arbeitsumwelt zu erhalten und zu fördern.

| Vergütungs-Initiativen des Gesetzgebers: übers Ziel hinaus? |

Die Gesetzgebung im Berichtszeitraum war von dem Versuch gekennzeichnet, Antworten auf die Herausforderungen der Wirtschaftskrise zu finden. Zentrales Thema war die Vergütung des Managements und der Risikoträger. Die vorgesehenen Instrumente eignen sich zwar zur Missbrauchskontrolle, bergen aber die Gefahr, über das Schutzziel hinauszuschießen.

FINANZKRISE UND VERGÜTUNG

Regulierung der Vergütungssysteme hält an, Institute haben ihre Systeme umgestellt

Die Verabschiedung des Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) im August 2009 und die Einigung der G20-Länder auf Vorgaben für Vergütungssysteme im September 2009 markierten den Beginn zahlreicher und weitgehender Regulierungsinitiativen auf nationaler, internationaler und europäischer Ebene, die seitdem andauern.

Viele Institute haben bereits im Jahr 2009 damit begonnen, ihre Vergütungssysteme für Mitarbeiter im Investmentbanking, für Führungskräfte und auch für außertarifliche Mitarbeiter umzustellen. Dies ist im Wesentlichen durch eine zeitlich verzögerte Auszahlung der Boni und die Koppelung an Nachhaltigkeitskriterien – wie den Geschäftserfolg – geschehen.

Umstellung der Vergütungssysteme schon seit 2009

Mittlerweile liegen die ersten Berichte und Untersuchungen zu den Umsetzungsaktivitäten in den verschiedenen Ländern vor. Sowohl das Financial Stability Board (FSB) als auch die Europäische Kommission und das Committee of European Banking Supervisors (CEBS) attestieren Deutschland in ihren Berichten durchweg einen guten Umsetzungsstand der internationalen und europäischen Vorgaben und Empfehlungen für Vergütungssysteme. Es gilt nun, die Wirkung der einzelnen Maßnahmen abzuwarten, statt fortdauernd neue Initiativen anzustoßen. Im jetzigen Stadium sollte auf eine international einheitliche Umsetzung geachtet werden.

Vorgaben in Deutschland bereits gut umgesetzt

G20-Länder einigen sich auf Regeln für Vergütungssysteme

Grundlage sämtlicher Vergütungs-Initiativen sind die durch das FSB vorgelegten „Implementation Standards for the Principles for Sound Compensation Practices“. Die G20-Staaten haben sich am 25. September 2009 beim Weltfinanzgipfel in Pittsburgh auf die Umsetzung folgender Prinzipien und Standards für Vergütungssysteme und Bonuszahlungen verpflichtet:

- Die Gewährung garantierter Bonuszahlungen soll nur noch in Ausnahmefällen erlaubt sein.
- Vergütungssysteme sollen sich am nachhaltigen Erfolg der Bank orientieren und die Laufzeit der Risiken abbilden. Bricht der Gewinn des Unternehmens ein, sollen die Prämien zurückgehalten oder zurückgefordert werden (claw-back arrangements).
- Die variable Vergütung der Unternehmensleitung und der Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikopotenzial des Unternehmens haben,

soll stärker an Performancekriterien (individueller Erfolgsbeitrag, Gesamterfolg der Organisationseinheit/des Instituts) geknüpft werden.

- Ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung soll verzögert und bevorzugt statt in Bargeld in Beteiligungen am Unternehmen ausgeschüttet werden.
- Die Transparenz von Vergütungssystemen soll durch regelmäßige Berichts- und Offenlegungspflichten gegenüber den Aktionären und der Öffentlichkeit über Struktur und Kriterien der Vergütungssysteme und Höhe der ausbezahlten Boni verbessert werden.
- Die variablen Vergütungsbestandteile sollen in einem angemessenen Verhältnis zum Eigenkapital des Instituts stehen.
- Vergütungsausschüsse und Aufsichtsräte sollen stärker als bisher Verantwortung für die Gestaltung und laufende Anpassung von Vergütungssystemen übernehmen.
- Die Vergütungspolitik der Institute und die Umsetzung der Vorgaben des FSB werden durch nationale Aufsichtsbehörden überwacht.
- Nimmt eine Not leidende Bank staatliche Hilfe in Anspruch, soll die Aufsichtsbehörde direkten Einfluss auf das Vergütungssystem nehmen können.

Gründung der Arbeitsgruppe Vergütungssysteme

Der AGV Banken hat im August 2009 eine arbeits- und vergütungsrechtliche Expertengruppe zusammengerufen, um die neuen Vorgaben für Vergütungssysteme zu beraten. Sie steht – ebenso wie der AGV selbst – dem Bundesverband deutscher Banken (BdB) in der Arbeitsgruppe Vergütungssysteme und der andauernden Konsultation mit der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und dem Bundesministerium für Finanzen (BMF) mit arbeitsrechtlicher Expertise zur Seite.

Grundlage für die Arbeit der Expertengruppe ist ein Positionspapier zu den internationalen und nationalen Vergütungsinitiativen, das in die jeweiligen Aktionen der Vertreter des privaten Bankgewerbes eingeflossen ist. [▶ 12](#)

Umsetzung der FSB-Vorgaben in Deutschland

Das Bundesministerium für Finanzen hat bereits im Dezember 2009 ein dreistufiges Vorgehen zur Umsetzung der FSB-Prinzipien angekündigt, an dessen Ende der Erlass einer Rechtsverordnung mit den neuen Vorgaben für Vergütungssysteme steht (**Vergütungs-Verordnung**):

- **1. Schritt: Selbstverpflichtung von Banken und Versicherungen**
Bereits Anfang Dezember 2009 haben sich acht große deutsche Banken und die drei größten deutschen Versicherungsunternehmen im Rahmen einer **Selbstverpflichtungserklärung** zur Einhaltung der Vorgaben des Financial Stability Boards für nachhaltige Vergütungssysteme verpflichtet.
- **2. Schritt: Rundschreiben-Entwurf der BaFin zu Vergütungssystemen**
Die BaFin hat am 21. Dezember 2009 das Rundschreiben 22/2009 **Aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten (BA)** veröffentlicht, das mit sofortiger Wirkung in Kraft getreten ist.

- **Leistung und Erfolg nachhaltig berücksichtigen:** Leistungs- und erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind sinnvoll und bleiben akzeptierter Baustein moderner Vergütungssysteme. Dabei müssen nachhaltiger Geschäftserfolg und Kundenzufriedenheit gesichert sowie Fehlanreize verhindert werden.
- **Individuelle Leistung und Einsatz der Mitarbeiter müssen sich lohnen – auch im privaten Bankgewerbe:** Ein Vergütungssystem muss zur Geschäftsstrategie und Organisationsstruktur des jeweiligen Unternehmens passen, ohne jedoch Boni generell zu deckeln.
- **Diskretionäre Bestandteile erhalten:** Diskretionäre Bestandteile in Vergütungssystemen können sinnvoll sein, um möglichen Fehlanreizen rein deterministischer Systeme entgegenzusteuern und um qualitative Parameter zu berücksichtigen. Sie dürfen nicht durch weitreichende Offenlegungs- und Berichtspflichten ausgehebelt werden.
- **Einheitliche Umsetzung sicherstellen:** Bei der Anwendung und Umsetzung der verschiedenen Regulierungsmaßnahmen ist eine laufende internationale Abstimmung der Aufsichtsbehörden unverzichtbar, um durch eine international einheitliche Durchführung der Regelungen Wettbewerbsverzerrungen zwischen den Finanzplätzen zu verhindern. Insbesondere internationale und europäische Regelungen müssen harmonisiert werden.
- **Aufsicht auf das notwendige Maß konzentrieren:** Im Fokus der internationalen Vorgaben stehen die Institute mit besonderer Risikostruktur und in diesen die leistungs- und erfolgsabhängigen Vergütungssysteme besonderer Gruppen (Vorstände, Risikoträger). Die BaFin bekennt sich zu dem in § 25a KWG verankerten Proportionalitätsgrundsatz. Den Instituten muss danach unter Berücksichtigung der Institutsgröße, der Art und Komplexität der Geschäfte der notwendige Spielraum zur Fortentwicklung der Vergütungssysteme bleiben.
- **Aufsichtsrecht und Arbeitsrecht synchronisieren:** Das Ziel, die neuen Regeln für Vergütungssysteme zügig umzusetzen, darf nicht dazu führen, dass kollektiv- und individualrechtliche Vorgaben außer Acht gelassen werden. Die Aufsicht muss bei der Prüfung allgemeiner variabler Vergütungssysteme daher bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Zustandekommen und der Fortentwicklung derartiger Systeme beachten. Auf individualarbeitsrechtlicher Ebene sind Regelungen in bestehenden Arbeitsverträgen durch den (Änderungs-) Kündigungsschutz abgesichert. Die Umsetzung aufsichtsrechtlicher Vorgaben darf weder den Betriebsfrieden gefährden noch vor den Arbeitsgerichten ausgetragen werden.
- **Wirtschaftsprüfer einbeziehen:** Es ist durch einen fortlaufenden konstruktiven Dialog zwischen BaFin, den Instituten und den Wirtschaftsprüfern sicherzustellen, dass die angesprochenen Aspekte und Flexibilitätsansätze nicht nur von der Aufsicht berücksichtigt, sondern auch von den Wirtschaftsprüfern kongruent angewendet werden. Es ist erforderlich, neben der BaFin auch die Wirtschaftsprüfer für arbeitsrechtliche Themen, insbesondere die daraus resultierenden Schwierigkeiten und Verzögerungen bei der Umsetzung der Neuregelungen, zu sensibilisieren.

Institute sollten bislang erreichte Schritte dokumentieren

Das Rundschreiben fasst die in den FSB-Prinzipien und der geplanten Änderungsrichtlinie der europäischen Bankenrichtlinie (CRD III) enthaltenen Standards zusammen und nimmt die künftige Rechtsverordnung zu diesem Thema inhaltlich vorweg. Die vergütungsrelevanten Anforderungen der **Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)**, insbesondere AT 7.1 Tz. 4 ff. vom 14. August 2009, sind durch die Veröffentlichung entfallen. Schwierigkeiten bei der sofortigen Umsetzung durch die Institute werden im Rahmen einer Gesamtwürdigung des Einzelfalls berücksichtigt. Darunter fallen insbesondere arbeitsrechtliche und technische Umsetzungshindernisse. Hier wird es hilfreich sein, wenn das einzelne Institut die bislang erreichten Schritte dokumentiert und im Rahmen eines Umsetzungsplans aufzeigt, welche Interimsmaßnahmen (falls einschlägig) bis zur endgültigen Umsetzung vorgesehen sind. Zu den Unterlagen gehören auch (hausinterne) arbeitsrechtliche Einschätzungen fehlender einzelvertraglicher Umsetzungsmöglichkeiten.

BaFin: besondere Anforderungen für die meisten deutschen Institute nicht relevant

Den im Rundschreiben aufgestellten Anforderungen an Vergütungssysteme liegt folgende Struktur zugrunde: Die allgemeinen Anforderungen des Abschnitts 3 gelten für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Mitarbeiter (nicht Handelsvertreter). Ob zusätzlich die deutlich anspruchsvolleren besonderen Vorschriften des Abschnitts 4 zu beachten sind, hat jedes Institut eigenverantwortlich auf der Basis einer zu dokumentierenden Risikoanalyse festzulegen (**erste Selbsteinschätzung**). Ist dies nach der Selbsteinschätzung nicht der Fall, sind die Anforderungen des Abschnitts 4 insgesamt nicht anzuwenden.

Maßgebliche Kriterien für diese Analyse sind unter anderem die Geschäfts- und Vergütungsstruktur des Instituts, die Komplexität und der Risikogehalt oder die Internationalität der betriebenen Geschäfte. Bei kleineren Instituten mit überschaubaren Geschäfts- und Vergütungsstrukturen kann laut BaFin die Risikoanalyse einfacher gestaltet werden. Die BaFin geht in ihrem Anschreiben an die Verbände davon aus, dass die besonderen Anforderungen für die meisten deutschen Institute nicht relevant sein werden.

Verbesserungen gegenüber BaFin-Entwurf erreicht

Nur diejenigen Institute, die (aufgrund ihrer eigenen Selbsteinschätzung) an die besonderen Vorschriften des Abschnitts 4 gebunden sind, bestimmen im Rahmen einer **zweiten Selbsteinschätzung** eigenverantwortlich, ob das Institut Mitarbeiter hat, die hohe Risikopositionen begründen können (so genannte Risk-taker). Berücksichtigungsfähige Kriterien wurden in Abschnitt 4.1.4 aufgenommen.

Im Rahmen des kurzfristigen Konsultationsprozesses ist es gelungen, die BaFin für die vom AGV Banken geschilderten Umsetzungsprobleme zu öffnen und in wesentlichen Punkten Verbesserungen im Vergleich zur Entwurfsfassung zu erreichen:

- Der Begriff der **Vergütung** ist präzisiert worden: Insbesondere Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, Rabatte sowie tarifliche und betriebliche Versicherungs- und Sozialleistungen sind nicht als Vergütungsbestandteile anzusehen.
- **Handelsvertreter nach § 84 Abs. 1 HGB** sind vom Anwendungsbereich des Rundschreibens ausdrücklich ausgenommen worden (Abschnitt 2.4).

- Die **Struktur der variablen Vergütung** wurde widerspruchsfrei festgelegt: Mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung sind über drei Jahre zu strecken. Von diesen 40 Prozent muss die Hälfte von der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens abhängig sein, also in Aktien oder ähnlichen Instrumenten ausgezahlt werden („Davon-Position“, Abschnitt 4.1.4 d, e). An diesem Punkt sind die FSB-Prinzipien und die Vorgaben der CRD-III-Richtlinie nicht widerspruchsfrei. Eine Anpassung der nationalen Regelungen ist daher nicht ausgeschlossen.
- Die **Rolle des Vergütungsausschusses** wurde auf die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme beschränkt (Abschnitt 4.2). Geplant gewesen war ursprünglich eine aktivere Rolle (Vergütungssysteme „ausgestalten“ und „weiterentwickeln“).
- Die **Anpassung arbeitsrechtlicher Vereinbarungen** hat im Rahmen des zivil- und arbeitsrechtlich Möglichen zu erfolgen, wobei die konkreten Erfolgsaussichten zu berücksichtigen sind. Die BaFin stellt im Anschreiben klar, dass sich das Institut nicht in juristische Abenteuer stürzen muss, wenn die eigene Begutachtung keine hinreichenden Erfolgsaussichten ergibt (S. 4).

- **3. Schritt: Überführung der Vorschriften in eine Vergütungs-Verordnung**

Wie durch das Bundesministerium der Finanzen angekündigt, werden in einem weiteren Schritt nunmehr die im Rundschreiben enthaltenen Vorgaben für Vergütungssysteme in eine Rechtsverordnung überführt, um Rechtsverbindlichkeit der Vergütungsvorgaben für die Institute herzustellen.

Der entsprechende Regierungsentwurf vom 9. Februar 2010 zur Änderung des KWG – **Entwurf eines Gesetzes über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen** – sieht vor, dass das BMF die Einzelheiten zur Ausgestaltung von Vergütungssystemen durch Rechtsverordnung festlegen kann, und enthält weitere Eingriffsbefugnisse der BaFin.

Der Regierungsentwurf bleibt hinter dem im Vergütungs Rundschreiben Erreichten zurück, weshalb der AGV seine Positionen in die Stellungnahme des Zentralen Kreditausschusses (ZKA) vom 2. März 2010 und die Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) vom April 2010 eingebracht hat:

- **Forderung: 1:1-Umsetzung internationaler Vorgaben**

Die im BaFin-Rundschreiben enthaltenen Differenzierungen zwischen Risikoträgern und der großen Gruppe der sonstigen Mitarbeiter (Tarifangestellte und außertarifliche Angestellte) und der internationale Fokus auf Institute mit besonderer Risikostruktur müssen in die Verordnungsermächtigung des KWG und die übrigen Eingriffsbefugnisse übernommen werden, um eine passgenaue Umsetzung der internationalen Vorgaben zu gewährleisten.

Die Verordnungsermächtigung ist zu weit. Die Befugnis, die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile zu untersagen oder zu beschränken, wird undifferenziert erteilt. Sie ermöglicht Verordnungen, die theoretisch in personeller Hinsicht sämtliche Mitarbeiter erfassen könnten. Zudem könnten die Verordnungen auch variable Entgelte von geringer Höhe und/oder

Regierungsentwurf bleibt hinter bislang erreichtem Stand zurück

Regierungsentwurf gefährdet Akzeptanz leistungsorientierter Vergütung bei Beschäftigten, die nicht risikoverantwortlich sind

solcher Struktur erfassen, durch die keine spürbaren Fehlsteuerungen möglich sind. Der Regierungsentwurf ist insoweit unverhältnismäßig und gefährdet die Akzeptanz von leistungsorientierter Vergütung im Bereich der nicht risikoverantwortlichen Bankbeschäftigten.

Dem Ziel eines nachhaltigen Geschäftserfolgs widersprechen nur solche Bonifikationssysteme, die geeignet sein können, die Stabilität der Finanzmärkte zu gefährden. Es gilt, systemgefährdende Fehlanreize zu vermeiden, im Übrigen aber die verfassungsrechtlich garantierten Institute der Tarifautonomie und der Vertragsfreiheit der Beteiligten einzuhalten.

– **Forderung: Aufsichtsrecht und Arbeitsrecht synchronisieren**

Der Regierungsentwurf lässt kollektiv- und individualarbeitsrechtliche Vorgaben weitgehend außer Acht. Neue Vergütungssysteme können nicht einseitig durch den Arbeitgeber eingeführt werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats sowie die Absicherung bestehender Arbeitsverträge durch den Änderungskündigungsschutz sind zu beachten. Die Umsetzung aufsichtsrechtlicher Vorgaben darf weder den Betriebsfrieden gefährden noch vor Einigungsstellen oder Arbeitsgerichten ausgetragen werden.

Pflicht zur Anpassung bestehender arbeitsrechtlicher Vereinbarungen nicht praktikabel

Insbesondere die Pflicht zur Anpassung bestehender arbeitsrechtlicher Vereinbarungen (§ 45 Abs. 1a Satz 1 KWG-RegE) erscheint vor diesem Hintergrund nicht praktikabel. Es fehlt eine Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen und die Berücksichtigung der konkreten arbeitsrechtlichen Erfolgsaussichten. Auch lässt der Entwurf die Praxis mit der Frage allein, wie eine Anpassung im Arbeitsvertrag angesichts der Unbestimmtheit der geplanten Regelungen des KWG formuliert sein muss, damit sie AGB-Grundsätzen standhält.

Der Regierungsentwurf wurde bereits in zweiter und dritter Lesung behandelt und in der vom Finanzausschuss vorgeschlagenen nur geringfügig modifizierten Fassung angenommen. Die Billigung des Bundesrats gilt als wahrscheinlich. Zuletzt wurden Klarstellungen erreicht, dass solche variablen Vergütungsbestandteile von den aufsichtsrechtlichen Anforderungen nicht erfasst werden, die durch Tarifvertrag oder in seinem Geltungsbereich durch Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien über die Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung vereinbart sind.

Bankentarif entspricht neuesten Kriterien

Auch vor dem Hintergrund der neuen Regelungen erfüllen die im Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung (LEV-TV) vereinbarten Kriterien die aktuell diskutierten Vorgaben auf internationaler und nationaler Ebene. Dies gilt für die Vorgaben zum Verhältnis von variabler und Festvergütung, zur Berücksichtigung quantitativer und qualitativer Ziele (einschließlich nicht finanzieller Faktoren wie Kundenzufriedenheit und Lernbereitschaft) sowie die Offenheit der tariflichen Regelung dafür, unterschiedliche Aspekte der Nachhaltigkeit bei der Definition der Ziele zu berücksichtigen.

Entwurf für eine Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten

Zur Ausfüllung der Verordnungsermächtigung hat das BMF am 23. Mai 2010 auch einen Entwurf für eine Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten veröffentlicht. Die Verordnung regelt die konkreten Anforderungen an angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtete Vergütungssysteme.

Ebenso wie das BaFin-Rundschreiben unterscheidet die Rechtsverordnung zwischen allgemeinen und besonderen Anforderungen an Vergütungssysteme. Während die allgemeinen Anforderungen für alle erfassten Unternehmen und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter gelten, sind die weitergehenden besonderen Anforderungen nur für bedeutende Unternehmen und die Vergütungssysteme von deren Geschäftsleitern sowie von Mitarbeitern bedeutsam, die hohe Risikopositionen begründen können.

Nach den allgemeinen Anforderungen an die Ausgestaltung der Vergütungssysteme muss diese insbesondere mit den Zielen des Unternehmens in Einklang stehen und sind negative Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden.

Die besonderen Anforderungen umfassen Regelungen über das Verhältnis fixer und variabler Vergütungsbestandteile, über die nur ausnahmsweise Zulässigkeit garantierter variabler Vergütung, über die Bemessung und die Leistungszeiträume variabler Vergütung sowie über die Berücksichtigung negativer Erfolgsbeiträge bzw. eines negativen Gesamterfolgs des Unternehmens bei der Höhe der variablen Vergütung. Die Angemessenheit der Vergütungssysteme ist durch einen Ausschuss der Geschäftsleitung zu überwachen (Vergütungsausschuss). Die Unternehmen müssen jährlich Informationen über die Vergütungssysteme veröffentlichen. Darüber hinaus treffen die Verordnungen Regelungen über die Anforderungen auf Gruppenebene.

BMF fordert jährliche Veröffentlichungen über die Vergütungssysteme

BaFin-Entwurf enthält vernünftigen Kompromiss – weitere Verschärfung abzulehnen

Obwohl die BaFin eine 1:1-Umsetzung ihres Rundschreibens in die Verordnungsentwürfe zugesagt hat, enthalten diese weitere Verschärfungen, deren Streichung sowohl über den ZKA als auch über die BDA angemahnt wurde. Das ursprüngliche BaFin-Rundschreiben enthält einen vernünftigen Kompromiss, dem Geltung verschafft werden sollte, zumal die Unternehmen diesen bereits im Wesentlichen umgesetzt haben. In diesen Punkten weicht der BMF-Entwurf vom ursprünglichen BaFin-Schreiben ab:

- Nach der Vergütungsverordnung sollen nunmehr unter den Begriff der Mitarbeiter alle anderen natürlichen Personen zu fassen sein, derer sich das Unternehmen auch aufgrund eines **Geschäftsbesorgungs- oder Dienstverhältnisses** bedient. Ebenso einbezogen werden Personen, die im Rahmen von **Funktionsausgliederungen und Dienstleistungsverträgen** unmittelbar an Dienstleistungen für das Unternehmen beteiligt sind. Die extensive Definition hat zur Konsequenz, dass der Anwendungsbereich der Vergütungsverordnungen im Vergleich zum Rundschreiben der BaFin

BMF weitet Anwendungsbereich der Vergütungsverordnungen erheblich aus

23/2009 und den FSB-Principles in erheblichem Maße ausgeweitet wird, ohne dass dies in praktischer und rechtlicher Hinsicht umsetzbar wäre. Der deutsche Verordnungsgeber würde hier weit über das Ziel hinausschießen. Der Anwendungsbereich muss daher auf Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts beschränkt werden. Positiv anzumerken ist, dass Handelsvertreter im Sinne des § 84 Abs. 1 HGB weiterhin nicht als Mitarbeiter gelten.

Systemfremde Erweiterung der Anforderungen gefährdet international einheitliche Handhabung

- Abweichend vom BaFin-Rundschreiben sieht der Entwurf darüber hinaus bei den allgemeinen Anforderungen beispielsweise vor, dass die Institute unabhängig von ihrer Rechtsform bei der Höhe und Ausgestaltung der Vergütung der Geschäftsleitung neben den allgemeinen Anforderungen zusätzlich die in § 87 AktG geregelten Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder zu beachten haben. Diese Verschärfung ist als systemfremde Erweiterung abzulehnen und gefährdet zugleich das Erreichen einer international einheitlichen Handhabung (so genanntes „level-playing-field“).
- Die Verordnung schafft weitere Rechtsunsicherheiten, indem sie die Institute verpflichtet, dafür zu sorgen, dass Geschäftsleiter und Mitarbeiter keine persönlichen Absicherungsmaßnahmen treffen, um die Risikoorientierung ihrer Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Es bestehen Zweifel an der rechtlichen Durchsetzbarkeit dieser Verpflichtung.
- Die Pflicht der Institute, bestehende arbeitsrechtliche Verträge an die neuen Vorgaben anzupassen, soll sich künftig allein am „rechtlich Zulässigen“ orientieren, die Berücksichtigung der „konkreten (prozessualen) Erfolgsaussichten“ wurde gestrichen. Es besteht die Gefahr einer Prozessflut. Positiv anzumerken ist, dass sich der Vorbehalt in Bezug auf den Tarifvorrang in der Vergütungsverordnung wiederfindet.

Die Rechtsverordnung wird nach Inkrafttreten des Gesetzes über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten in Kraft treten (voraussichtlich im Oktober 2010).

Verschärfungen durch die Änderungen der Capital Requirements Directive (CRD III)

Auf **europäischer Ebene** ist nach langwieriger und kontroverser Diskussion ein Kompromiss zur Änderung der CRD III zwischen Europäischem Parlament (Ausschuss für Wirtschafts- und Währungsfragen – ECON), Europäischer Kommission und Europäischem Rat erzielt worden. Kerninhalte der CRD III sind Vorgaben für Vergütungssysteme, Erhöhungen der Eigenkapitalunterlegung für Wiederverbriefungen und Handelsbuchpositionen sowie neue Offenlegungsanforderungen für Verbriefungen. Die Regeln zur Vergütung greifen inhaltlich die G20-Beschlüsse von Pittsburgh sowie die konkretisierten FSB-Leitlinien auf. Im Bereich der Vergütungssysteme gehen die Vorschläge des ECON indes deutlich über die Vorgaben des FSB hinaus, auf welche sich die internationale Gemeinschaft 2009 festgelegt hat und die in Deutschland in vielen Instituten bereits umgesetzt sind. Europäische und insbesondere deutsche Institute erleiden dadurch potenziell

erhebliche Wettbewerbsnachteile und werden in der konsistenten Umsetzung neuer Vergütungssysteme nachhaltig behindert.

Potenziell erhebliche Wettbewerbsnachteile für deutsche Unternehmen

Kritisch ist in diesem Zusammenhang beispielsweise die Ausweitung der Definition der Risikoträger und des europäischen Vergütungsbegriffs auf die betriebliche Altersversorgung. Zudem bestehen nach wie vor Unsicherheiten über die Höhe des zurückzubehaltenden Teils und die Höhe der Baranteile.

Im Rahmen der Trilog-Gespräche wurde zuletzt erreicht, dass die vom Parlament geforderte klare Vorgabe für das Verhältnis von fixer und variabler Vergütung sowie der zwingend einzuhaltende Rückzahlungszeitraum von fünf Jahren wieder gestrichen wurden. Da in der CRD III hinsichtlich der näheren Ausgestaltung auf das CEBS verwiesen wird, muss diese Entwicklung weiter beobachtet und begleitet werden.

Ausblick: AGV Banken bleibt aktiv

Der AGV Banken wird die weiteren vergütungspolitischen Entwicklungen begleiten, die gute Zusammenarbeit mit dem BdB und der BDA in diesen Fragen fortführen und die Positionen der Arbeitgeber weiterhin über seine nationalen und europäischen Partner kommunizieren. Die größten Herausforderungen bleiben dabei, Wettbewerbsnachteile zu verhindern, indem eine international einheitliche Handhabung („level-playing-field“) gewährleistet wird, und das nationale Aufsichtsrecht mit arbeitsrechtlichen Gegebenheiten zu synchronisieren.

DATENSCHUTZ

Neueinführung einer Regelung zum Beschäftigtendatenschutz

Nachdem im Juli 2009 eine Neuregelung des Beschäftigtendatenschutzes in § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erfolgte, ist die Diskussion über die Schaffung eines weitergehenden Datenschutzes nicht abgerissen.

Noch in der vorigen Legislaturperiode wurde im August 2009 durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ein an der Personalpraxis vorbeigehender restriktiver Gesetzentwurf vorgelegt, der jedoch nach der Bundestagswahl nicht weiterverfolgt wurde. Das Thema Arbeitnehmerdatenschutz wurde allerdings im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP erneut aufgegriffen und die Schaffung eines neuen Datenschutzrechts als eigenständiges Kapitel im BDSG angekündigt. Als federführendes Ministerium hat das Bundesinnenministerium (BMI) im März 2010 einen Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz vorgelegt, dem zwischen Mai und August 2010 mehrere überarbeitete Entwürfe folgten.

Arbeitnehmerdatenschutz als eigenständiges Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz geplant

Nach den Eckpunkten des Innenministeriums sollte der Gesetzentwurf sich vor allem an der bisherigen Rechtsprechung zum Datenschutzrecht orientieren und keine weiteren Hürden bei der Datenverarbeitung aufstellen, sondern vielmehr für alle Beteiligten ein höheres Maß an Rechtssicherheit gewährleisten. [▶ 14](#)

Das Gesetzesvorhaben ist vor allem deshalb kritisch zu betrachten, weil die bisherige Rechtslage mit einem allgemeingültigen Bundesdatenschutzgesetz und einer über Jahrzehnte gereiften arbeitsrechtlichen Rechtsprechung ausreicht, um das hohe deutsche Datenschutzniveau zu gewährleisten.

Gesetzentwurf des Bundesinnenministeriums zum
Arbeitnehmerdatenschutz – Eckpunkte

▶ 14

- Mit dem **Einstellungsverfahren** soll der Arbeitgeber die **Beschäftigtendaten erfragen** können, die er benötigt, um die Eignung festzustellen. Das Fragerecht des Arbeitgebers soll eingeschränkt werden.
- **Gesundheitliche Untersuchungen** sollen nur zulässig sein, wenn sie erforderlich sind, um die Eignung für eine konkret vorgesehene Tätigkeit festzustellen.
- Zur **Korruptionsbekämpfung/Compliance** sollen vorhandene Beschäftigtendaten verwendet werden können, soweit dies erforderlich ist, um die Begehung von Vertragsverletzungen, Ordnungswidrigkeiten oder Straftaten durch den Beschäftigten zu verhindern oder aufzudecken. Die bisherige Unterscheidung zwischen präventiven und repressiven Maßnahmen wird weiter verschärft.
- Eine **heimliche Videoüberwachung** soll vollkommen untersagt werden. Eine offene Betriebsüberwachung zum Gebäudeschutz oder zum Schutz des Eigentums soll zulässig sein, soweit sie zur Wahrung wichtiger betrieblicher Interessen erforderlich und verhältnismäßig ist.
- Die **Nutzung von Ortungssystemen (GPS)** soll nur zur Sicherheit des Beschäftigten oder zur Koordinierung des Einsatzes des Beschäftigten zugelassen werden. Wird ein Ortungssystem nur zur Diebstahlsicherung eingesetzt, soll eine personenbezogene Ortung verhindert werden.
- Die **Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet** soll der Arbeitgeber zu Zwecken der Korruptionsbekämpfung/Compliance im erforderlichen Maß kontrollieren können, wobei die Inhalte von Telefonaten einem besonderen Schutz unterliegen sollen.
- In Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder Tarifverträgen sollen keine **eigenständigen Grundlagen für die Datenerhebung und Verwendung im Beschäftigungsverhältnis** mehr vereinbart werden können. Die vorgesehenen Regelungen sind nicht dispositiv.
- Die **Einwilligung des Beschäftigten** soll nur noch auf ausdrücklich vorgesehene Tatbestände beschränkt werden.
- **Beschäftigtendaten sind zu löschen**, soweit sie nach dem Ausscheiden nicht mehr notwendig sind, um bestehende Pflichten zu erfüllen.

BMI-Entwurf geht an der Praxis insbesondere des Bankgewerbes vorbei

Der vorgelegte Entwurf des BMI erfüllt in weiten Teilen weder die in den Eckpunkten niedergelegten Grundsätze noch die Bedürfnisse der Praxis. Insbesondere im Bankgewerbe finden Datenerhebungen, die zur Verhinderung von Missbrauch (Geldwäsche, Insiderhandel oder Compliance) notwendig sind, nur unzureichend Eingang in den Gesetzentwurf.

Bankgewerbe braucht weiterhin Kontroll- und Schutzmaßnahmen

Gerade für das Bankgewerbe ist es von besonderer Bedeutung, dass Kontroll- und Schutzmaßnahmen auch nach einem revidierten Arbeitnehmerdatenschutz zulässig bleiben. Aufsichtsrecht und Mitarbeiterdatenschutzrecht dürfen sich daher nicht widersprechen. Auch wenn die Gesetzentwürfe hierzu bereits erste Schritte erkennen lassen, besteht doch noch erheblicher Korrekturbedarf, um Banken und Mitarbeitern die notwendige Rechtssicherheit zu geben.

Insbesondere ist an den vorgelegten Gesetzentwürfen zu kritisieren, dass sie nicht nur datenschutzrechtliche Folgen haben werden, sondern sich auch durch ihre Datenerhebungsverbote erheblich auf das Arbeitsrecht und die Personalpraxis auswirken werden. So wird vor allem die Datenerhebung bei Einstellungsverfahren erheblich erschwert oder beschränkt. Nach dem Gesetzentwurf ist bereits zweifelhaft, ob bisher anerkannte Eignungstestverfahren weiterhin angewandt werden können.

Datenerhebungsverbote mit erheblicher Wirkung auf Arbeitsrecht und Personalpraxis

Die Nutzung von Daten, die bisher aufgrund vertraglicher Einwilligung erhoben wurden, könnte durch die Einführung der geplanten Regelungen unzulässig werden. Die Folge wäre, dass auch bereits zulässigerweise erhobene Daten gesichtet und gelöscht werden müssten. Auch die vorgesehene inhaltliche Beschränkung der Datenerhebung auf erforderliche Daten für eine konkrete Tätigkeit stellt die Personalpraxis vor erhebliche Probleme: Ungeklärt ist, wie und ob Daten für die Potenzialanalysen und damit für die Karriereentwicklung des Mitarbeiters erhoben werden können.

Der AGV Banken hat zu den verschiedenen Gesetzentwürfen – abgestimmt mit dem Bundesverband deutscher Banken und dem Zentralen Kreditausschuss – Stellung genommen. Es bleibt zu hoffen, dass die dort gegebenen Anregungen und Einwände im Gesetzgebungsverfahren berücksichtigt werden.

ELENA – ELEKTRONISCHER ENTGELTNACHWEIS

Nachdem erst im April 2009 das **Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises** (ELENA-Verfahrensgesetz) in Kraft getreten ist, wird aus Kostengründen bereits über dessen Aussetzung oder Abschaffung diskutiert. Bereits zu Beginn des Jahres 2010 wurden insbesondere nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes zur Unzulässigkeit der Vorratsdatenspeicherung erhebliche datenschutzrechtliche Bedenken gegen das Gesetz laut, die dazu geführt haben, dass ungezählte Klagen gegen das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises anhängig sind.

In seiner ersten Intention sollte das ELENA-Verfahren die Verpflichtung der Arbeitgeber zur schriftlichen Ausstellung von Entgeltbescheinigungen entbehrlich machen, die als Grundlage für die Berechnung von Sozialleistungen ihrer Arbeitnehmer dienen. Die erste Umsetzungsphase ab Januar 2010 betrifft

Pflichten des Arbeitgebers aus dem ELENA-Verfahrensgesetz ab 1. Januar 2010



15

- Der Arbeitgeber hat der zentralen Speicherstelle für jeden Beschäftigten monatlich gleichzeitig mit der Entgeltabrechnung einen ELENA-Datensatz zu übermitteln.
- Die Übermittlung der Meldung ist zu protokollieren. Die Protokollierung ist grundsätzlich nach zwei Jahren zu löschen.
- Der Beschäftigte ist auf seiner Verdienstbescheinigung auf die Datenübermittlung und seinen Auskunftsanspruch gegenüber der zentralen Speicherstelle hinzuweisen.

jedoch zunächst nur die Bescheinigung für das Arbeitslosengeld I, das Eltern- und Wohngeld. **15** Im Gegenzug wurden ab 1. Januar 2010 alle Arbeitgeber verpflichtet, die Entgeltdaten ihrer Beschäftigten monatlich an die zentrale ELENA-Speicherstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu melden und so einen Datenpool aufzubauen. Die entsprechenden Papierbescheinigungen sollen erst ab Januar 2012 entfallen.

Bislang unbefriedigendes Verhältnis von Aufwand und Entlastung

Bislang ist das Verhältnis von Aufwand und Entlastung bei den Arbeitgebern durch das ELENA-Verfahren nicht befriedigend; es entsteht ein hoher Kosten- und Verwaltungsaufwand. Zur Entlastung der Arbeitgeber ist daher zu fordern, dass die – je nach Sozialleistung bislang sehr unterschiedlichen – Datenanforderungen für die Bewilligung von staatlichen Sozialleistungen harmonisiert werden. Dies entspricht auch der Forderung des Nationalen Normenkontrollrats.

REFORM DER FINANZIERUNG DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG

Nachdem die Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung zuletzt im Jahr 2007 durch das „Gesetz zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung“ (GKV-WSG) mit der Einführung eines einheitlichen Beitragssatzes und des Gesundheitsfonds zum 1. Januar 2009 umfassend verändert wurde, steht die gesetzliche Krankenversicherung erneut vor erheblichen Beitragslücken. Nach intensiven Diskussionen um neue, grundlegend veränderte Finanzierungsformen („Kopfpauschale“) hat sich die Bundesregierung auf in der Öffentlichkeit umstrittene Eckpunkte für die Reform der Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung geeinigt.

Zum einen sollen die Ausgaben durch Kostenbegrenzungsmaßnahmen bei den Krankenkassen selbst, bei Arzneimitteln sowie im ambulanten und stationären Bereich um 3,5 Milliarden Euro im Jahr 2011 und um 4,0 Milliarden Euro im Jahr 2012 begrenzt werden. Auf der Einnahmenseite soll eine Erhöhung des allgemeinen Beitragssatzes von 14,9 auf 15,5 Prozent (Arbeitgeberbeitrag von 7,0 auf 7,3 Prozent, Arbeitnehmerbeitrag von 7,9 auf 8,2 Prozent) dazu beitragen, die notwendigen finanziellen Mittel für die Krankenversicherung bereitzustellen.

Arbeitgeberbeitrag soll auf 7,3 Prozent festgeschrieben werden

Um die Lohnnebenkosten in der Wirtschaftskrise nicht zu stark anzuheben, soll der Arbeitgeberbeitrag auf 7,3 Prozent festgeschrieben werden. Alle künftigen Kostensteigerungen sollen über den Zusatzbeitrag, den allein die Versicherten zu tragen haben, aufgefangen werden. Der Zusatzbeitrag soll ausschließlich als Pauschale erhoben werden können, die bisher geltende Begrenzung auf maximal 8 Euro bzw. 1 Prozent des Einkommens soll entfallen. Als soziale Komponente ist für die Zusatzbeiträge eine Überforderungsklausel vorgesehen, die bei 2 Prozent des Einkommens liegt. Übersteigt der durchschnittliche Zusatzbeitrag diese Schwelle, wird der Mehrbetrag durch einen Abschlag beim Beitragssatz des Versicherten ausgeglichen. Der Sozialausgleich soll über den Arbeitgeber abgewickelt werden. Die durch den Ausgleich bedingten Mindereinnahmen des Gesundheitsfonds werden durch einen Steuerzuschuss ausgeglichen.

| Neue Unsicherheit und etwas Klarheit |

Im Kollektivarbeitsrecht haben die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zur Tarifeinheit und zu Zuordnungstarifverträgen für große Aufmerksamkeit gesorgt – und für die Arbeitgeber durchaus problematische Folgen verursacht. Das gilt auch im Arbeitsvertragsrecht, wo der Fall „Emmely“ für neue Unsicherheit sorgt. Mehr Klarheit gibt es dagegen beim betrieblichen Eingliederungsmanagement.

INDIVIDUALARBEITSRECHT

Der Fall „Emmely“: fristlose Kündigung wegen der Unterschlagung von Pfandbons

Bundesweites Aufsehen hat die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Fall der Supermarktkassiererin „Emmely“ erregt. Nachdem sowohl das Arbeitsgericht Berlin als auch das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die fristlose Kündigung wegen des Verdachts der Unterschlagung von Pfandbons und – nach Ausspruch der Kündigung während des arbeitsgerichtlichen Verfahrens – wegen der Verdächtigung von Arbeitskollegen durch die Kassiererin für zulässig erachtet hatten, hat das Bundesarbeitsgericht im Juni 2010 die Kündigung für unwirksam erachtet.

Das BAG hatte die Revision zugelassen wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage, ob das Verhalten eines gekündigten Arbeitnehmers während des Kündigungsschutzverfahrens bei der erforderlichen Interessenabwägung als mitentscheidend berücksichtigt werden kann.

Diese bisher nicht entschiedene Rechtsfrage spielte nach der Pressemeldung des BAG zum Ausgang des Revisionsverfahrens aber offenbar nur noch eine untergeordnete Rolle. Als Begründung für die Rechtswidrigkeit der Kündigung stellte das BAG darauf ab, ob das in einer langen Betriebszugehörigkeit erworbene Vertrauen durch eine Straftat zu Lasten des Arbeitgebers zerstört werden kann. Das BAG hielt den in den Vorinstanzen bewiesenen Vertragsverstoß zwar für schwerwiegend, jedoch angesichts der langen beanstandungsfreien Tätigkeit und des geringen Wertes der unterschlagenen Pfandbons für nicht geeignet, das Vertrauen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu zerstören. Die fristlose Kündigung sei daher als Reaktion auf das Verhalten der Arbeitnehmerin unangemessen und rechtswidrig.

Das Urteil führt in der Praxis zu erheblichen Unklarheiten. In der bisherigen Rechtsprechung war es stets anerkannt, dass Straftaten gegen das Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers unabhängig von der Höhe des Schadens eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Auch wenn das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich keine bezifferte Bagatellgrenze für die Schadenshöhe einführen will, läuft das Urteil doch im Ergebnis darauf hinaus, dass sich die Frage der Schadenshöhe bei jeder gegen den Arbeitgeber begangenen Straftat stellt.

Das Urteil führt damit zu einer erheblichen Verunsicherung der Arbeitgeber und beseitigt die bisherige Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Es bleibt abzuwarten, ob die Instanzgerichte dieses Urteil als Einzelfallentscheidung ansehen und deshalb an der bisherigen Rechtsprechung im Wesentlichen festhalten werden. Die Prozessrisiken der Arbeitgeber sind jedenfalls deutlich gestiegen.

BAG stellt auf Vertrauen nach langer Betriebszugehörigkeit ab

Urteil führt zu erheblichen Unklarheiten und zur Verunsicherung der Arbeitgeber

Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement

In seiner Entscheidung vom Dezember 2009 hat das BAG in Fortsetzung seiner bisherigen Rechtsprechung anerkannt, dass das Schwerbehindertenrecht im SGB IX keine Vorgaben für die inhaltlichen Anforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) macht.

BAG erkennt notwendigen Spielraum zu

Es obliegt damit – im Interesse des betroffenen Arbeitnehmers – allen am BEM beteiligten Stellen oder Personen, im individuellen Fall alle sinnvoll erscheinenden Gesichtspunkte und Lösungsmöglichkeiten in das Gespräch einzubringen. Das Gesetz schreibt für das BEM weder bestimmte Mittel vor, die in Erwägung zu ziehen sind, noch bestimmte Ergebnisse, die das Eingliederungsmanagement haben muss. Das BAG hat damit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement den notwendigen Spielraum zuerkannt.

TARIFRECHT

Das Bundesarbeitsgericht kippt die Tarifeinheit

Am 23. Juni 2010 hat sich der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts der Rechtsansicht des Vierten Senats zur Aufgabe des richterrechtlich entwickelten Grundsatzes der Tarifeinheit („Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“) angeschlossen. Künftig ist die Geltung mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften nebeneinander in einem Betrieb möglich.

Laut BAG gelten Tarifverträge in den jeweiligen Arbeitsverhältnissen – sofern Mitgliedschaft in den tarifvertragsschließenden Parteien besteht – unmittelbar und zwingend; die Verdrängung eines Tarifvertrages könne nicht im Wege richterlicher Rechtsfortbildung begründet werden. Dafür fehle schon eine notwendige Regelungslücke im Gesetz. Vielmehr sprächen einige gesetzliche Regelungen sogar dafür, dass der Gesetzgeber davon ausgeht, dass Tarifpluralität existiere (§ 3 Abs. 2 TVG, § 613a BGB). Auch eine gesetzesübersteigende Rechtsfortbildung sei nicht möglich. Eine befürchtete Funktionsunfähigkeit des Tarifvertragssystems – unabhängig davon, ob dies zwingende Folge der Aufgabe des Grundsatzes der Tarifeinheit wäre – rechtfertige keine Rechtsfortbildung.

Damit einher geht die erweiterte Möglichkeit auch kleinerer Gewerkschaften, im Wettbewerb gegen etablierte Gewerkschaften neue Akzente in der Gestaltung kollektiver Arbeitsbedingungen zu setzen, was zu begrüßen ist. Dem steht die insbesondere durch Spartengewerkschaften sichtbar gewordene Gefahr gegenüber, dass sich Arbeitgeber und deren Verbände in einem Zustand andauernder Tarifkonflikte mit entsprechenden Arbeitskämpfdrohungen oder sogar -maßnahmen wiederfinden.

Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Eigentums- und Berufsfreiheit müssen ausbalanciert werden

Damit könnte die Tarifordnung ihre Friedensfunktion nicht mehr erfüllen. Ohne Tariffrieden steht die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie als Institution auf dem Spiel. Daher gilt es, im Wege praktischer Konkordanz die mit Verfassungsrang ausgestatteten Güter der kollektiven Koalitionsfreiheit der aufkommenden Gewerkschaften und des Instituts der Tarifautonomie sowie die Eigentums- und Berufsfreiheit des Arbeitgebers so auszubalancieren, dass sich jeder dieser Werte möglichst weitgehend, aber nicht auf Kosten der anderen entfalten kann.

Dieses Ziel verfolgt der am 4. Juni 2010 vorgestellte gemeinsame Vorschlag von BDA und DGB, die Tarifeinheit gesetzlich zu regeln. Damit wollen BDA und DGB die Verantwortungspartnerschaft der Tarifpartner stärken. Der Vorschlag stellt sicher, dass im Rahmen von Tarifverhandlungen die Gesamtheit der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen der Betriebe berücksichtigt wird. Außerdem verlangt eine derartige Regelung die Lösung des Konflikts dort, wo er entsteht und besteht: nicht zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft, sondern in erster Linie auf Seiten der Gewerkschaften im Wettbewerb um Mitglieder.

Der Vorschlag von BDA und DGB sieht im Einzelnen folgende Regelungen zur Auflösung der Konflikte vor:

- Überschneiden sich in einem Betrieb die Geltungsbereiche mehrerer Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften, so soll nur der Tarifvertrag anzuwenden sein, an den die Mehrzahl der Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb gebunden ist (Grundsatz der Repräsentativität). Treffen zum Beispiel zwei Entgelttarifverträge zusammen, die das Entgelt zumindest teilweise gleicher Arbeitnehmergruppen regeln, soll im Betrieb der Tarifvertrag gelten, an den die größere Anzahl von Gewerkschaftsmitgliedern gebunden ist.
- Wie bisher gilt während der Laufzeit des im Betrieb nach diesen Grundsätzen anwendbaren Tarifvertrags Friedenspflicht. Diese wird durch die vorgeschlagene gesetzliche Regelung auch auf konkurrierende Tarifverträge erstreckt, die mangels Repräsentativität nicht zur Anwendung kommen. Die Friedenspflicht soll nach dem Vorschlag von BDA und DGB auch gegenüber anderen Gewerkschaften Wirkung entfalten. Wenn beispielsweise eine Gewerkschaft einen Entgelttarifvertrag verlangt, obwohl für die Arbeitnehmer dieser Berufsgruppe ein Tarifvertrag der repräsentativeren Gewerkschaft gilt, so soll auch diese (ggf. Sparten-)Gewerkschaft an die Friedenspflicht des vorrangigen Tarifvertrags während dessen Laufzeit gebunden sein.
- Wie bisher soll es möglich bleiben, dass sich die Tarifparteien darauf verständigen, in einem Betrieb unterschiedliche Tarifverträge für unterschiedliche Arbeitnehmergruppen zu vereinbaren (vereinbarte Tarifpluralität).

Hierdurch wird der Grundsatz der Tarifeinheit beibehalten und praktische Konkordanz hergestellt: keine Verhandlungsmonopole für bestimmte Tarifvertragsparteien, keine Umgehung der tarifvertraglichen Friedensordnung, kein Austragen des Streits zwischen Gewerkschaften um die Vorherrschaft im Betrieb auf dem Rücken der Arbeitgeber und der übrigen Belegschaftsmitglieder.

Vorschlag von BDA und DGB schafft praktische Konkordanz

BETRIEBSVERFASSUNGSRECHT

Zuordnungstarifvertrag nach § 3 BetrVG – Keine „Zwangstarifgemeinschaft“ von Gewerkschaften

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 29. Juli 2009 entschieden, dass ein Tarifvertrag nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG von einer tarifzustän-

BAG: Zwangstarifgemeinschaft ist nicht mit kollektiver Koalitionsfreiheit vereinbar

digen und im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ohne Beteiligung von anderen gleichfalls tarifzuständigen Gewerkschaften geschlossen werden kann. Im Bankensektor haben viele Institute Zuordnungstarifverträge nach § 3 BetrVG geschlossen, um ihre Betriebsstrukturen zu regeln. In nahezu sämtlichen Fällen kam es dadurch zu einer Absenkung der Zahl der Betriebe.

Mit seinem Beschluss nimmt das Bundesarbeitsgericht Stellung zu der in der Literatur umstrittenen Frage der Zuständigkeit für den Tarifabschluss im Sinne des § 3 Abs. 1 BetrVG. Dabei lehnt es die Auffassung ab, nach der alle im Betrieb vertretenen tarifzuständigen Gewerkschaften mitwirken müssten. Dies sei weder methodisch begründbar noch überzeugten die praktischen Folgen.

Gegen eine zwingende Beteiligung anderer tarifzuständiger Gewerkschaften spreche zum einen der damit verbundene Eingriff in die durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleistete Abschlussfreiheit der Tarifvertragsparteien – ein Grundrecht, das auch die Koalition als Ganzes in ihrem Bestand schützt und von dem auch Tarifverträge im Sinne § 3 Abs. 1 BetrVG erfasst werden. Eine derartige „Zwangstarifgemeinschaft“ sei mit der kollektiven Koalitionsfreiheit unvereinbar und berücksichtige die Gegnerschaft konkurrierender Gewerkschaften nicht ausreichend. Insbesondere werde die von dem beabsichtigten Tarifvertragsabschluss ausgeschlossene Gewerkschaft nicht dauerhaft, sondern nur vorübergehend an der Normsetzungsbefugnis für ihre Mitglieder gehindert.

Das BAG hat zudem bestätigt, dass Zuordnungstarifverträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG erstreikbar sind. Obwohl dies nicht aus der Norm selbst folge, habe der Gesetzgeber sich bewusst gegen ein im Gesetzgebungsprozess vorgeschlagenes Arbeitskampfverbot entschieden. Zudem verletze die Erzwingbarkeit nicht die Berufsfreiheit der betroffenen Unternehmen. Wenig überzeugend ist jedoch das Argument, eine einseitige Stärkung der Gewerkschaften sei nicht zu erwarten, da Arbeitskämpfe um den Abschluss eines Organisationstarifvertrages bisher nicht bekannt geworden seien.

Darüber hinaus wendet sich das Bundesarbeitsgericht ausdrücklich gegen das Repräsentations- oder Mehrheitsprinzip. Einer der Mitgliederzahl nach kleinen, im Unternehmen vertretenen tarifzuständigen Gewerkschaft sei es nicht von vornherein verwehrt, Tarifverträge nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BetrVG abzuschließen.

ARBEITSRECHTSAUSSCHUSS

Vergütungssysteme und Arbeitnehmerdatenschutzrecht als zentrale Themen

Der Arbeitsrechtsausschuss des Verbandes tagte im Berichtszeitraum am 19. November 2009, am 2. März 2010 und am 9. Juli 2010. Im Ausschuss wurden fortlaufend die nationalen und europäischen Initiativen zur Regulierung der Vergütungssysteme behandelt und regelmäßig der Stand der Umsetzung in den einzelnen Häusern ausgetauscht. Der Ausschuss hat sich zudem mit den geplanten Gesetzesänderungen zum Datenschutzrecht beschäftigt und die Konsequenzen aus dem Urteil des BAG über die außerplanmäßige Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze für die betriebliche Altersversorgung diskutiert.

Der Ausschuss wurde laufend über die Arbeit der European Banking Federation (EBF) und des Banking Committee for European Social Affairs (BCESA) sowie die Aktivität im sektoralen sozialen Dialog informiert, ebenso über die aktuellen Tarifentwicklungen (Tarifverhandlungen, Rationalisierungsschutzabkommen).

ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE BERATUNG DER INSTITUTE

Fragen zu Vorruhestand und Altersteilzeit weiterhin ein Schwerpunkt; hohes Anfragenaufkommen zur neuen BAG-Rechtsprechung zum Urlaubsrecht

Im Berichtszeitraum sind insbesondere Fragen zur Verteilung von Arbeitszeit im Rahmen betrieblicher Arbeitszeitsysteme und das Thema betriebliche Mitbestimmung Gegenstand der arbeitsrechtlichen Beratung des Verbandes gewesen. Auch die Beratung des Arbeitgeberverbands zur Ausgestaltung der Instrumente des Vorruhestands und der Altersteilzeit wurde nach wie vor stark in Anspruch genommen.

Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die im Berichtszeitraum durchgeführten Betriebsratswahlen. Der Arbeitgeberverband hat gemeinsam mit der Vereinigung für Bankbetriebsorganisation (vbo) eine Informationsveranstaltung zu diesem Thema durchgeführt. Häufig angefragte Themen aus den Personalabteilungen der Institute waren zudem die Befristung von Arbeitsverträgen, Fragen im Zusammenhang mit der Elternzeit und die Urlaubsabgeltung bei Langzeiterkrankung nach der aktuellen Rechtsprechung des EuGH und des BAG.

| Europas Antworten auf die Krise: viel Aktionismus, wenig System |

Auch nach dem Scheitern der Lissabon-Strategie setzt die EU auf die Ausweitung europäischer Regelungen statt auf den Flexicurity-Ansatz. Das betrifft insbesondere die Revision der Mutterschutzrichtlinie und den neuen Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie. Im Bankgewerbe geht der sektorale soziale Dialog in eine neue Runde – mit zunehmend pragmatischer EU-Kommission.

EUROPA AKTUELL

EU-Gipfel in Brüssel: EU-2020-Strategie verabschiedet

Am 17. Juni 2010 sind die Staats- und Regierungschefs der EU-Mitgliedstaaten zu ihrem Gipfeltreffen unter spanischer Ratspräsidentschaft zusammengekommen. Der Europäische Rat hat die EU-2020-Strategie angenommen. Sie folgt auf die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung, die mit ihrem Ziel gescheitert war, die Europäische Union bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum zu machen. Die neue Strategie sieht feste Ziele in den Bereichen Beschäftigungsaufbau, Forschungsinvestitionen, Klimaschutz, Bildung und Armutsbekämpfung vor. Zu begrüßen ist besonders das ambitionierte Ziel, eine Beschäftigungsquote von 75 Prozent zu erreichen. Wachstum und Beschäftigung als Ziele müssen vorrangig sein, damit die EU-2020-Strategie erfolgreicher als die Lissabon-Strategie sein kann. Ohne entschlossene Maßnahmen für eine beschäftigungsfreundliche Ausgestaltung der Arbeitsmarktverfassungen wird die EU es nicht schaffen, dieses hoch gesteckte Ziel zu erreichen.

Ambitioniertes Ziel einer Beschäftigungsquote von 75 Prozent begrüßenswert

Vertrag von Lissabon am 1. Dezember 2009 in Kraft getreten

Ebenfalls im Berichtszeitraum ist der Vertrag von Lissabon zur Reform der EU-Institutionen nach einem zweijährigen Ratifizierungsprozess in Kraft getreten. Mit dem Vertrag von Lissabon soll die erweiterte EU demokratischer und handlungsfähiger werden. Die Staats- und Regierungschefs der EU haben auf ihrem Gipfeltreffen am 10./11. Dezember 2009 angekündigt, die Arbeiten an der Umsetzung des Vertrags zügig fortzusetzen. Aus Arbeitgeberperspektive sind folgende Neuerungen relevant:

Erweiterte EU soll demokratischer und handlungsfähiger werden

- **Entscheidungsverfahren**

Das Europäische Parlament wird gleichberechtigter Partner des Ministerrats im Gesetzgebungsverfahren. Das bisherige **Verfahren der Mitentscheidung** wird zur Grundregel bei der europäischen Gesetzgebung. Der Ministerrat wird in Zukunft im Regelfall mit **qualifizierter Mehrheit** entscheiden. Die Ausweitung von Mehrheitsentscheidungen soll verhindern, dass in einer Europäischen Union mit 27 und mehr Mitgliedstaaten einzelne Mitglieder Beschlüsse blockieren können. Die wenigen Bereiche der Sozialpolitik, die bis dahin aus gutem Grund der einstimmigen Beschlussfassung unterlagen – etwa die soziale Sicherheit, der soziale Schutz der Arbeitnehmer und die Mitbestimmung – werden dagegen auch weiterhin einstimmig entschieden.

- **Koordinierung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik**

Es wird klargestellt, dass die Kompetenzen zur Koordinierung der Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik im Wesentlichen bei den Mitgliedstaaten bleiben. Die Europäische Union hat sich jedoch die Möglichkeit einräumen lassen, Leitlinien zur Koordinierung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten zu treffen. Darüber hinaus kann die EU „Initiativen zur Koordinierung der Sozialpolitik der Mitgliedstaaten ergreifen“.

Erstmals wird die so genannte „offene Methode der Koordinierung“ im Vertrag von Lissabon verankert, die im Bereich der Sozialpolitik angewandt wird. Es wird klargestellt, dass Förder- und Koordinierungsmaßnahmen der Europäischen Union ergänzenden Charakter haben und nicht der Harmonisierung einzelstaatlicher Systeme dienen.

Förderung und Koordinierung der EU hat ergänzenden Charakter und dient nicht der Harmonisierung einzelstaatlicher Systeme

- **Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit**

Die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit werden durch die Möglichkeit von direkten Stellungnahmen der nationalen Parlamente zu Beginn des Gesetzgebungsverfahrens („Frühwarnsystem“) gestärkt. Außerdem erhalten die nationalen Parlamente ein Klagerecht gegen bereits erlassene europäische Gesetzgebungsakte.

- **Rolle und Funktion der europäischen Sozialpartner**

Die Rolle und Funktion der europäischen Sozialpartner und der autonome soziale Dialog werden in einem eigenen Artikel ausdrücklich anerkannt.

- **Zielbestimmungen**

In den Vertrag von Lissabon wird ein erweiterter Katalog von Zielbestimmungen aufgenommen. Dazu gehören das Konzept der „wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft“ und auch eine Reihe sozialer Ziele wie die Förderung der sozialen Gerechtigkeit, des sozialen Schutzes, die Gleichstellung von Frauen und Männern und der Schutz der Rechte des Kindes sowie die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung.

- **Verweis auf Grundrechtecharta**

Die Grundrechtecharta ist zwar nicht Bestandteil des Vertrags von Lissabon, in Art. 6 EUV wird aber auf sie verwiesen. Allerdings wird ausdrücklich niedergelegt, dass die Charta nicht zu einer Ausweitung der Zuständigkeiten führen darf, da sie sich nur auf den Geltungsbereich der Europäischen Union bezieht und weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben begründet. Bei der Umsetzung dieser Kompetenzsicherungsklauseln muss sichergestellt werden, dass die Einflussnahme des EuGH auf die nationale Gesetzgebung eingedämmt wird.

Einflussnahme des EuGH auf nationale Gesetzgebung muss eingedämmt werden

- **Vorrang des Gemeinschaftsrechts**

Der in der Rechtsprechung seit Langem angewandte Grundsatz des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts wird erstmals kodifiziert (17. Erklärung zum Vorrang).

EU erhält eigene
Rechtspersönlichkeit

- **Rechtspersönlichkeit**

Die Europäische Union erhält eine einheitliche Rechtspersönlichkeit. Sie ist damit insbesondere völkerrechtsfähig, das heißt: Sie kann im Rahmen der Zuständigkeiten, die ihr von den Mitgliedstaaten in den Verträgen übertragen wurden, internationale Übereinkünfte aushandeln und abschließen.

GESETZESINITIATIVEN DER EU-KOMMISSION

Arbeitsbeginn der neuen EU-Kommission am 10. Februar 2010

Mitte Februar hat die neue Europäische Kommission in Brüssel ihre Arbeit aufgenommen. Bedingt durch die verspätete Ratifizierung des Vertrags von Lissabon hatte sich der Amtsantritt der neuen Kommission verzögert. Das führte dazu, dass die alte Kommission seit dem 1. November 2010 nur noch kommissarisch im Amt war und beispielsweise keine neuen Richtlinienvorschläge vorlegen konnte.

Der neue Beschäftigungskommissar László Andor erklärte in seiner Anhörung im Europäischen Parlament, dass die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union für ihn das wichtigste Ziel darstelle. Der ungarische Kommissar hat die neu zugeschnittene Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration – bisher Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit – übernommen. Die Direktion Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Maßnahmen gegen Diskriminierung und Zivilgesellschaft ist zwar in der Generaldirektion Beschäftigung verblieben, untersteht jetzt aber der Verantwortung der Kommissarin für Justiz, Grundrechte und Bürgerrechte, Viviane Reding. Diese Direktion ist aus Arbeitgebersicht von besonderer Relevanz, da sie unter anderem die Zuständigkeit für das Dossier Antidiskriminierung besitzt.

Revision der Mutterschutzrichtlinie: Folgenabschätzung verzögert Abstimmung im Plenum des Europäischen Parlaments

Frauenausschuss fordert 20 Wochen
Mutterschutz bei voller Bezahlung

Die Revision der Mutterschutzrichtlinie (92/85/EWG) wird im Europäischen Parlament und im Europäischen Rat weiter kontrovers diskutiert. Der federführende Frauenausschuss des Europäischen Parlaments (FEMM-Ausschuss) hatte sich im Februar 2010 dafür ausgesprochen, die von der Kommission vorgeschlagene Verlängerung der Mutterschutzfristen von 14 auf 18 Wochen auf mindestens 20 Wochen bei voller Bezahlung auszuweiten. Zudem hat sich der Ausschuss für die Einführung eines vollständig bezahlten, nicht übertragbaren Vaterschaftsurlaubs von mindestens zwei zusammenhängenden Wochen ausgesprochen.

Eine erste (finanzielle) externe Folgenabschätzung, die seit Juni vorliegt, wurde durch den FEMM-Ausschuss als mangelhaft bezeichnet. Die Abstimmung im Plenum des Europäischen Parlaments verzögert sich aufgrund des noch anstehenden Folgenabschätzungsverfahrens daher weiter. Für Deutschland hat das Fraunhofer-Institut im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Kosten geschätzt, die bei einer Umsetzung der vom FEMM-Ausschuss beschlossenen Änderungen der Richtlinie tatsächlich anfielen. Danach belief sich die finanzielle Gesamtbelastung für die öffentlichen Haushalte und insbesondere für die Arbeitgeber in Deutschland auf etwa

1,7 Milliarden Euro. Derartige zusätzliche Belastungen für die Unternehmen sind, besonders in der derzeitigen Krise, unverantwortlich.

Der AGV Banken lehnt daher ebenso wie die BDA die von der Kommission geplante Revision der Mutterschutzrichtlinie ab. Anders als in den meisten EU-Staaten tragen in Deutschland die Arbeitgeber die Hauptlast der Aufwendungen für den Mutterschutz. Während der von den Krankenkassen getragene Kostenanteil über die Jahre konstant bei 25 D-Mark bzw. 13 Euro pro Kalendertag geblieben ist, kommen die Arbeitgeber mittlerweile für drei Viertel der Kosten auf und tragen damit den Hauptteil einer an sich gesellschaftlichen Verantwortung.

AGV Banken lehnt geplante Revision der Mutterschutzrichtlinie ab

Deutschland hat zudem das mit der Verlängerung der Mutterschutzfrist verfolgte Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch finanziell abgesicherte Freistellungen zu fördern, bereits heute sichergestellt. Arbeitnehmerinnen haben die Möglichkeit, unmittelbar im Anschluss an den Mutterschutz für bis zu drei Jahre in Elternzeit zu gehen, wovon 14 Monate durch Elterngeldzahlungen abgesichert sind. Auch die Bundesregierung lehnt im Europäischen Rat weiterhin jedwede Revision der Richtlinie ab.

Neuer Anlauf zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie

Die Europäische Kommission hat am 24. März 2010 mit einer Mitteilung die erste Stufe der Sozialpartnerkonsultation auf europäischer Ebene zur Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie eingeleitet. In der ersten Stufe werden die europäischen Sozialpartner (unter anderem Banking Committee for European Social Affairs und BusinessEurope) gefragt, ob hinsichtlich der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) ein „Tätigwerden der EU erforderlich ist und worauf sich eine solche Initiative beziehen sollte“. Frühere Versuche, die Arbeitszeitrichtlinie zu überarbeiten, waren im April 2009 im Vermittlungsverfahren gescheitert. Parallel zur Anhörung wird die Kommission eine umfassende „Auswirkungsanalyse“ durchführen, die auch eine Prüfung der rechtlichen Umsetzung der Richtlinie in den einzelnen Mitgliedstaaten umfasst.

Die Kommission plant – ausgehend von einem grundlegenden Wandel der Arbeitsformen – eine umfassende Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie. Insofern geht der Prüfungsumfang über das hinaus, was bereits in den Jahren 2004 bis 2009 ergebnislos verhandelt wurde.

Soziale, wirtschaftliche, technologische und demografische Herausforderungen des 21. Jahrhunderts waren dabei in der Konsultation von den Sozialpartnern genauso zu berücksichtigen wie Aspekte des Schutzes von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer. Die in der Konsultation ebenfalls geforderte Mitberücksichtigung der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht nach Auffassung der Arbeitgeberseite allerdings in keinem nachvollziehbaren Zusammenhang zu einer originär auf Aspekte des Gesundheitsschutzes ausgerichteten Richtlinie.

Kein Zusammenhang mit besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie erkennbar

Die erkennbar breit angelegte Konsultation haben die Sozialpartner auf Arbeitgeberseite auch dazu genutzt, um Aspekte der Arbeitszeitflexibilisierung, die Möglichkeit des individuellen „Opt-out“ von der wöchentlichen Höchst Arbeitszeit von 48 Stunden sowie das Zurückdrehen wettbewerbsschädlicher und kostentreibender EuGH-Rechtsprechungen in Bezug auf Bereitschaftsdienste und Urlaubsabgeltung in die Konsultation mit einzubringen.

Sollten sich die Sozialpartner für den Versuch einer neuen Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie aussprechen, wird eine zweite Konsultation zu den Inhalten einer voraussichtlich neuen Richtlinie erfolgen.

EU-Kommission legt Grünbuch Pensionssysteme vor

Angemessene und nachhaltige Ruhestandseinkommen jetzt und in Zukunft sind eine Priorität der Europäischen Union. Die Erreichung dieses Zieles in einem Europa, in dem die Menschen immer älter werden, ist eine große Herausforderung. Die meisten EU-Länder haben versucht, sich durch eine Reform ihrer Pensions- und Rentensysteme darauf vorzubereiten.

Die Europäische Kommission hatte bereits im Jahr 1997 ein Grünbuch veröffentlicht, das sich auf kapitalgedeckte zusätzliche Altersversorgung bezog und einen Teil dieser Thematik behandelte (Wirksamkeit der Zusatzrentensysteme im Umfeld von Binnenmarkt und Freizügigkeit der Arbeitnehmer).

Seitdem hat sich europaweit die Situation auch der staatlichen Rentensysteme verschärft. Im Jahre 2008 standen jedem EU-Bürger über 65 Jahren vier Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) gegenüber. Nach Berechnungen der EU wird dieses Verhältnis bis 2060 auf eins zu zwei sinken. Laut einer kürzlich durchgeführten Eurobarometer-Umfrage rechnen 73 Prozent der EU-Bürger mit einem geringeren Ruhestandseinkommen oder denken, dass sie länger arbeiten oder mehr eigenes Kapital für das Alter ansparen müssen. 54 Prozent der Befragten – darunter eine Mehrheit in 17 der 27 EU-Mitgliedstaaten – machen sich inzwischen Sorgen, dass ihr Alterseinkommen nicht reichen könnte, um ihren Lebensunterhalt zu sichern.

Am 7. Juli 2010 hat die Europäische Kommission mit der Veröffentlichung des Grünbuchs Zukunft von Pensionen und Renten in Europa [KOM (2010) 365] eine europaweite öffentliche Diskussion zu der Frage gestartet, wie angemessene, nachhaltige und sichere Pensionen und Renten gewährleistet werden können und wie die EU die nationalen Bemühungen am besten unterstützen kann. Dieses Grünbuch behandelt vor allem folgende Themen:

- angemessene Einkommen im Ruhestand sichern und für langfristig nachhaltige Pensions- und Rentensysteme sorgen;
- ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeitslebens und des Ruhestands erreichen und Möglichkeiten schaffen, um länger im Arbeitsleben zu bleiben;
- Hindernisse beseitigen für Menschen, die in verschiedenen EU-Ländern arbeiten, sowie für den Binnenmarkt bei Pensions- und Rentenprodukten;
- im Gefolge der Wirtschaftskrise Pensionen und Renten sowohl jetzt als auch langfristig besser absichern;
- für mehr Transparenz bei Pensionen und Renten sorgen, damit die Menschen fundierte Entscheidungen für ihr eigenes Ruhestandseinkommen treffen können.

Neben diesen Kernthemen stehen ein Binnenmarkt für Pensionen und Renten, die Mobilität von Pensionen und Renten innerhalb der EU, die zukünftige Solvenzregulierung für Pensionsfonds und das Risiko der Arbeitgeberinsolvenz zur Diskussion.

Bis 2060 stehen jedem EU-Bürger über 65 Jahren nur noch zwei Personen im erwerbsfähigen Alter gegenüber

VORLAGEFLUT BEIM EUROPÄISCHEN GERICHTSHOF

Der Trend bei deutschen Arbeitsgerichten aller Instanzen, Fragen an den Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur richtlinienkonformen Auslegung des deutschen Arbeitsrechts vorzulegen, hält weiterhin an. Inzwischen stammen 25 Prozent aller Vorlagen an den EuGH aus Deutschland. Vor allem das Antidiskriminierungsrecht bietet reichlich Anknüpfungspunkte für mögliche Vorabentscheidungsersuchen. Diese Praxis führt mehr und mehr zur unmittelbaren Korrektur des Gesetzgebers durch die Gerichte. Dies ist für die rechtsunterworfenen Arbeitgeber wegen des bisher durch die Rechtsprechung stets verweigerten Vertrauensschutzes besonders problematisch.

25 Prozent aller Vorlagen an den EuGH kommen aus Deutschland

Bundesarbeitsgericht fragt EuGH nach Auskunftsanspruch des abgelehnten Stellenbewerbers

Das BAG hat dem EuGH die Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt, ob abgelehnte Stellenbewerber, die einen Verstoß gegen das AGG geltend machen möchten, vom Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen können, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist. Das deutsche Recht sieht einen solchen Auskunftsanspruch nicht vor. Das BAG hält es aber für möglich, dass sich ein solcher Anspruch aus den Antidiskriminierungsrichtlinien des Gemeinschaftsrechts ergibt.

Sollte der EuGH einen solchen Anspruch bejahen, würde das Haftungsrisiko der Arbeitgeber deutlich steigen. Der Klageanreiz des abgelehnten Bewerbers, der eine Diskriminierung zwar behauptet, dies aber mangels näherer Informationen zur Auswahlentscheidung nicht substantiiert belegen kann, würde durch einen Auskunftsanspruch erheblich erhöht werden.

Haftungsrisiko des Arbeitgebers würde bei Auskunftsanspruch deutlich steigen

Arbeitsgericht Siegburg lässt die Altersgruppenbildung bei der Sozialauswahl überprüfen

Obwohl das BAG mit Urteil vom 6.11.2008 entschieden hatte, dass die nach § 1 Abs. 3 KSchG vorzunehmende Sozialauswahl der zu kündigenden Arbeitnehmer grundsätzlich auch in der Weise vorgenommen werden könne, dass zum Zwecke der Erhaltung der Altersstruktur Altersgruppen gebildet werden, hat das Arbeitsgericht Siegburg mit Beschluss vom 27.1.2010 dem EuGH erneut eine Frage in diesem Zusammenhang vorgelegt. Das Arbeitsgericht Siegburg hat Zweifel daran, ob hierin nicht eine mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbare Altersdiskriminierung liegt. Vor allem bezweifelt die Kammer, ob die Ungleichbehandlung wegen des unterschiedlichen Alters durch das Ziel der Erhaltung der Altersstruktur legitimiert werden könne. Zwar wirke die Altersgruppenbildung insbesondere bei Massenentlassungen einer Überalterung der Belegschaft entgegen und relativiere die Ungleichbehandlung wegen des Alters, die durch Berücksichtigung des Alters bei der Sozialauswahl entsteht. Die Bildung der Altersgruppen liege aber vordringlich im Interesse des Arbeitgebers. Die Rechtslage bleibt bis zu einer Entscheidung des EuGH oder einer höchstrichterlichen Anschlussentscheidung ungeklärt.

Landesarbeitsgericht Hamm legt dem EuGH erneut Fragen zum Urlaubsrecht vor

Der EuGH hatte am 20.1.2009 in der Rechtssache Schultz-Hoff (C-350/06) entschieden, dass Arbeitnehmer ihren Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub behalten, wenn sie diesen wegen lang andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnten. Im Anschluss an dieses Urteil hat das Landesarbeitsgericht Hamm dem EuGH nunmehr mit Beschluss vom 15.4.2010 (16 Sa 1176/09) folgende Frage vorgelegt: Bleibt Arbeitnehmern, die ihren Urlaub wegen lang andauernder Arbeitsunfähigkeit nicht nehmen konnten, der Mindesturlaubsanspruch für jedes Jahr erhalten, sodass sie über viele Jahre Urlaubsansprüche ansammeln können, oder sind diese zeitlich befristet?

In der Schultz-Hoff-Entscheidung ging es nur um Urlaubsansprüche für das Vorjahr und das laufende Jahr, sodass die Frage, ob Urlaubsansprüche über viele Jahre angesammelt werden können, noch offen ist. Im Streitfall macht der Kläger Urlaubsabgeltung für drei Jahre geltend. Theoretisch hätte er aber Ansprüche für die letzten sieben Jahre einklagen können.

LAG Hamm sieht Anhaltspunkte für zeitliche Befristung der Urlaubsansprüche

Für eine zeitliche Befristung der Urlaubsansprüche könnte es nach Überzeugung des LAG Hamm Anhaltspunkte in dem Übereinkommen Nr. 132 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) geben. Art. 9 Abs. 1 IAO-Abkommen Nr. 132 sieht eine Befristung von einem Jahr bzw. 18 Monaten nach Ablauf des Urlaubsjahres vor. Der EuGH hatte in seiner Entscheidung vom 20.01.2009 auf die Bedeutung des Übereinkommens für die Auslegung des Art. 7 RL 2003/88/EG hingewiesen.

Auch der Urlaubszweck spricht für eine zeitliche Begrenzung des Urlaubsanspruchs. Denn dieser liegt nach ständiger Rechtsprechung des EuGH darin, dass Arbeitnehmer über eine tatsächliche Ruhezeit verfügen können müssen, damit ein wirksamer Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit sichergestellt ist. Es ist zweifelhaft, ob dieser Zweck des Urlaubsanspruchs die Ansammlung von Urlaubsansprüchen über viele Jahre erfordert.

SOZIALER DIALOG

Sektoraler Sozialer Dialog

Nach einer fast zweijährigen Pause wurden am 27. November 2009 die Gespräche im Sektoralen Sozialen Dialog (SSD) zwischen den europäischen Sozialpartnern im Bankgewerbe fortgesetzt. Die Arbeitnehmerseite hatte in den vergangenen Jahren mehrfach Sitzungen des SSD abgesagt. Anwesend waren rund 30 Vertreter der Arbeitnehmerseite (UNI-Finance) und insgesamt 15 Vertreter des bei der European Banking Federation (EBF) gebildeten Banking Committee für European Social Affairs (BCESA), des Europäischen Verbands der Genossenschaftsbanken und des Europäischen Sparkassenverbands.

Schwerpunkt der Plenarsitzung war das Follow-up der gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner über lebenslanges Lernen im Banksektor aus dem Jahr 2002. Der Verlauf der Gespräche war positiv und entsprach der von Arbeitgeberseite mehrfach angemahnten Funktion des Sozialen Dialogs. Vor allem das Fallbeispiel Unicredit Group, das durch einen Arbeitgeber-Vertre-

ter, den Vorsitzenden des Europäischen Betriebsrats und eine Gewerkschaftsvertreterin vorgestellt wurde, bot wertvolle Anregungen für einen Erfahrungsaustausch.

Positiv zu bewerten ist, dass die Kommission im Rahmen der Sitzung eine zunehmend neutrale Haltung bei der Gestaltung des Dialogs und insbesondere hinsichtlich der von Gewerkschaftsseite geforderten Erweiterung der Agenda eingenommen hat.

Kommission nimmt zunehmend neutrale Haltung bei der Gestaltung des Dialogs ein

In einem Folgetermin am 9. März 2010 fanden Gespräche über die Weiterverfolgung des Themas Lebenslanges Lernen sowie über die Frage statt, ob sich die Sozialpartner mit einem weiteren Projekt zum Thema EU-Erweiterung bei der Kommission bewerben sollten, das drei Länder aus dem Pool Bulgarien, Rumänien, Zypern, Malta und Kroatien betrifft. Das nächste Plenartreffen im Rahmen des Sektoralen Sozialen Dialogs ist für den 19. Oktober 2010 angesetzt.

Im Rahmen des Liaison Forums hat die Europäische Kommission auf der Sitzung am 29. April 2010 verlautbart, dass weder eine Änderung im Ablauf des Sektoralen Dialogs noch die Formulierung zusätzlicher Erwartungen (etwa hinsichtlich Erhöhung der Anzahl bindender und damit „verwertbarer“ Erklärungen) seitens der Kommission anstehen. Ziel der Kommission schien es ursprünglich zu sein, nur noch den Dialog derjenigen Branchen zu fördern, die bindende Vereinbarungen abschließen. Das Banking Committee for European Social Affairs der European Banking Federation (BCESA-EBF) hat sich gegenüber der Kommission stets dagegen verwahrt, dass die Qualität des Sozialen Dialogs an der Anzahl bindender und „verwertbarer“ Erklärungen gemessen wird und verweist auf die fehlende Rechtsgrundlage und das fehlende Mandat für echte kollektive Verhandlungen auf europäischer Ebene.

Beziehungen zu anderen Beteiligten des Sozialen Dialogs

Im Rahmen des European Employers' Network (EEN) hat sich der Verband über das BCESA-EBF intensiv an dem Austausch mit anderen Europäischen Arbeitgeberverbänden beteiligt. Dieser Informationsaustausch soll sicherstellen, dass Sektoren nicht gegeneinander ausgespielt werden und auch auf Arbeitgeberseite Transparenz über die Verhandlungen und Themen der anderen Sektoren besteht. Diese sehr erfolgreichen Gespräche werden auf regelmäßiger Basis fortgesetzt.

| Hohes Ausbildungsniveau trotz Krise |

Der Ausbildungsmarkt hat sich in einem schwierigen Umfeld gut behauptet. Zwar ist das Volumen an Ausbildungsplätzen gesunken, aber auch die Zahl der Bewerber. Diese Tendenz zeigt sich auch im Bankgewerbe. Dort wollen zunehmend Abiturienten Bankkaufleute werden.

AUSBILDUNGSSITUATION IN DER GESAMTWIRTSCHAFT 2009/2010

Weniger Ausbildungsverträge – aber auch weniger Schulabgänger

Die Finanz- und Wirtschaftskrise hat auch auf dem Ausbildungsmarkt Spuren hinterlassen. Trotz der für viele Unternehmen schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wurde jedoch weiterhin ein hohes Ausbildungsniveau gehalten. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahm zwar mit 566.000 im Vergleich zum Vorjahr um 8,2 Prozent ab (minus 50.000). Dieser Rückgang ist jedoch nicht nur durch die konjunkturelle Lage, sondern auch durch sinkende Schulabgängerzahlen (minus 4 Prozent) bedingt. So lag die Zahl der Bewerber um Ausbildungsstellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet waren, bis zum September 2009 bei 533.360. Sie ist damit im Vergleich zum Vorjahr erneut im zweistelligen Prozentbereich zurückgegangen (minus 14 Prozent oder minus 86.700). Bereits im Jahr zuvor waren die Bewerberzahlen um 15,5 Prozent gesunken.

Rückgang der Bewerberzahlen um 14 Prozent

In den Ausbildungsberufen, die von den Industrie- und Handelskammern betreut werden (im Wesentlichen die kaufmännischen Ausbildungsberufe), betrug der Rückgang gegenüber dem Vorjahr 9,5 Prozent. In den handwerklichen Ausbildungsberufen fiel er etwas geringer aus: Hier nahm die Zahl der geschlossenen Ausbildungsverträge um 6,1 Prozent ab.

Lehrstellenlücke durch Nachvermittlung erheblich verringert

Obwohl sich das Ausbildungsplatzangebot verringert hat, ist die so genannte Lehrstellenlücke 2009 im Vergleich zum Vorjahr deutlich kleiner geworden. Zu Beginn des Ausbildungsjahres im September 2009 standen 9.600 (2008: 14.500) noch unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern 17.250 (2008: 19.500) gemeldete Ausbildungsstellen und zusätzlich noch 11.100 Plätze für Einstiegsqualifizierungen gegenüber. Durch die erheblichen Nachvermittlungsbemühungen ließ sich die Zahl der unversorgten Ausbildungsplatzbewerber bis zum Dezember 2009 noch einmal kräftig um 5.200 auf 4.400 senken. Diesen Bewerbern standen auch weiterhin Angebote für Ausbildungsplätze und Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung.

Ausblick 2010: leichte Erholung erkennbar

Für das Ausbildungsjahr 2010 ist zu erwarten, dass Wirtschaftskrise und Demografie erneut die Entwicklung der Ausbildungsplatzsituation prägen werden. In einer ersten Prognose geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) davon aus, dass sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber dem Jahr 2010 noch einmal um etwa 20.000 verringern wird. Da jedoch die Zahl der Schulabgänger um voraussichtlich 25.000 abnehmen wird, setzt sich der jetzige Trend fort.

Ausbildungsmarkt 2009: Weiter große Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland

16

Veränderungen gegenüber dem Vorjahr in %

	gemeldete Bewerber		gemeldete betriebliche Stellen	
	2009	2010	2009	2010
Westdeutschland	-10,9	+1,0	-5,7	+3,1
Ostdeutschland	-26,8	-15,4	-4,1	+5,2

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Nach den ersten vorliegenden Daten wird sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt in diesem Jahr weiter leicht erholen: Die Zahl der gemeldeten Ausbildungsstellen lag bis zum Mai 2010 bei 381.610 und damit leicht über dem Vorjahreszeitraum (plus 2,7 Prozent bzw. plus 9.920 Plätze). Hervorzuheben ist dabei, dass der Zuwachs bei den gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen mit 3,4 Prozent (insgesamt 368.760 oder plus 11.990 Plätze) stärker ausfiel. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze ist dagegen um 13,9 Prozent rückläufig.

Die Bewerberzahl ist in diesem Jahr bisher nur leicht gesunken: Bis zum Mai 2010 haben sich 433.990 Bewerber bei den Agenturen gemeldet (Mai 2009: 442.600). Dies bedeutet einen Rückgang um 1,9 Prozent; im Vorjahresmonat lag das Minus noch bei 14,4 Prozent. Große Unterschiede in der Angebot-Nachfrage-Relation ergeben sich weiterhin zwischen West- und Ostdeutschland. 16

Bewerberzahl 2010 bislang nur leicht rückläufig

Das Verhältnis von Bewerbern zu offenen Ausbildungsstellen hat sich gegenüber dem Vorjahr wiederum deutlich verbessert. Im Mai wurden 211.680 noch unversorgte Bewerber geführt, das sind 8,0 Prozent oder 18.390 Personen weniger als im Vorjahr. Ihnen stehen 171.600 als unbesetzt gemeldete Ausbildungsstellen gegenüber, das sind 9,7 Prozent oder 15.170 freie Plätze mehr als im Vorjahr. Durch den leichten Rückgang bei den gemeldeten Bewerbern und das größere Ausbildungsstellenangebot hat sich die Stellen-Bewerber-Relation insgesamt erneut verbessert, sie beträgt aktuell 0,88 (Mai 2009: 0,84). In der Tendenz zeigt sich, dass sich der Ausbildungsmarkt in den vergangenen fünf Jahren deutlich zu Gunsten der Bewerber verbessert hat. 17 Es ist daher für das beginnende Ausbildungsjahr nicht zu erwarten, dass sich die Ausbildungssituation im Vergleich zum Vorjahr verschlechtern wird.

Ausbildungsmarkt: Stellen-Bewerber-Relation

17

Angaben in %

Jahr (jeweils Mai)	Verhältnis von Bewerbern zu offenen Ausbildungsstellen
2006	0,57
2007	0,63
2008	0,78
2009	0,84
2010	0,88

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

72.000 neue Ausbildungsplätze
und 46.300 neue Ausbildungsbetriebe
eingeworben

Ausbildungspakt auch in Krisenzeiten erfüllt

Trotz der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wurde der Ausbildungspakt auch im Jahr 2009 durch das große Engagement aller Beteiligten und der Bundesagentur für Arbeit erfüllt. So wurden über 72.000 neue Ausbildungsplätze durch die Kammern und Verbände eingeworben, 46.300 Betriebe ließen sich erstmals für eine Ausbildung gewinnen. Jedem Jugendlichen, der sich bei den Kammern oder den Agenturen für Arbeit für eine Nachvermittlung eingefunden hatte, konnten die Vermittler entweder einen Ausbildungsplatz oder eine Maßnahme zur Einstiegsqualifizierung anbieten.

Der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ hat sich damit in den sechs Jahren seines Bestehens auch unter wirtschaftlich schwierigen Bedingungen bewährt. Die Paktpartner streben daher an, den in diesem Jahr auslaufenden Ausbildungspakt zu verlängern. Die Schwerpunkte des Paktes sollen sich dabei insbesondere den neuen Rahmenbedingungen in der betrieblichen Berufsausbildung anpassen. So soll der Pakt vermehrt auf den demografisch bedingten deutlichen Bewerberrückgang ausgerichtet werden, um bisher ungenutzte Potenziale sowohl bei leistungsschwächeren als auch bei besonders begabten Jugendlichen stärker in die berufliche Bildung einzubeziehen. Gerade Aspekte wie Ausbildungsreife und Berufsorientierung sollen hierbei stärker als bisher in den Fokus genommen werden.

DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN (DQR)

Erprobungsphase mit
Expertengruppen gestartet

Nachdem die Arbeitsgruppe DQR des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im vergangenen Jahr einen abgestimmten Vorschlag für einen Deutschen Qualifikationsrahmen vorgelegt hat, der auf acht Stufen fachliche und personale Kompetenzen beschreibt, wurde Ende 2009 eine Erprobungsphase gestartet, um den Qualifikationsrahmen auf Praxistauglichkeit und Funktionalität zu testen. Hierzu wurden Expertengruppen aus den Bereichen Metall und Elektro, IT, Handel und Gesundheit eingesetzt, die für ihre Bereiche exemplarisch die Qualifikationen zuordnen sollen. Diese Praxiserfahrungen sollen dann in die Umsetzung oder Anpassung des DQR-Vorschlages einfließen.

Die Spitzenverbände haben sich im Rahmen der Zuordnungsdiskussion noch einmal nachdrücklich dafür ausgesprochen, dass die Zuordnung kompetenzorientiert vorgenommen wird. Dagegen soll eine pauschale Zuordnung von erworbenen formalen Qualifikationen, die der Kompetenzorientierung des DQR zuwiderlaufen würde, gerade nicht erfolgen.

NATIONALER BILDUNGSBERICHT 2010

Im Juni 2010 hat zum dritten Mal hat eine Expertenkommission im Auftrag der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung einen Bericht über alle Bereiche des deutschen Bildungssystems vorgelegt. Darin werden die Chancen und Herausforderungen des demografischen Wandels im Bildungssystem näher dargelegt. Die wichtigsten Ergebnisse:

- Der **Ausbau der frühkindlichen Bildung** geht stetig voran. So ist die Bildungsbeteiligung der unter 3-Jährigen in den vergangenen drei Jahren weiter angestiegen und liegt aktuell bei 45 Prozent in Ost- und 15 Prozent in Westdeutschland. Die Beteiligung von Kindern zwischen 4 und 5 Jahren ist auf hohem Niveau konstant (über 95 Prozent).
- Der Anteil der **Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf**, die integrativ unterrichtet werden, nimmt stetig zu; ihr Anteil an der gesamten Schüleranzahl liegt derzeit bei 1,1 Prozent und hat sich damit in den zurückliegenden zehn Jahren fast verdoppelt. 4,9 Prozent aller Schüler werden an Förderschulen unterrichtet. Unter ihnen ist der Jungenanteil besonders hoch.
- Der **Ausbau von Ganztagschulen** schreitet weiter voran. Derzeit nimmt etwa ein Viertel aller Schüler Ganztagsangebote in Anspruch. Die ganz überwiegende Zahl der Schulen arbeitet dabei im offenen Modell.
- Insgesamt lässt sich ein **Anstieg des Bildungsstandards** beobachten. So hält der Trend zur Erlangung der Hochschulreife an. Der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss ist demgegenüber zwischen 2004 und 2008 von 8,5 Prozent auf 7,5 Prozent zurückgegangen. Trotzdem gibt es nach wie vor einen erheblichen Anteil von Personen, die nicht über einen Berufsabschluss verfügen und zugleich nicht mehr an Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Dieser liegt in der Gruppe der 20- bis 30-Jährigen bei 17 Prozent, bei den gleichaltrigen Personen mit Migrationshintergrund sogar bei 31 Prozent. Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss rückläufig
- Korrespondierend zur Erlangung der Hochschulreife hat die **Studienanfängerquote** mit 43,3 Prozent einen neuen Höchststand erreicht und die politische Zielmarke von 40 Prozent deutlich übertroffen. Von den Studienberechtigten nehmen nach wie vor etwa drei Viertel tatsächlich ein Studium auf. Dieser Anteil ist deutlich größer, wenn bereits mindestens ein Elternteil ein Studium abgeschlossen hat.
- Die **Studienabbruchquote** ist zwischen 2006 und 2008 von 21 auf 24 Prozent gestiegen. In den Bachelor-Studiengängen ist sie im selben Zeitraum von 30 Prozent auf 25 Prozent zurückgegangen.
- Im Jahr 2008 haben 260.000 Personen einen **Studienabschluss** erlangt, davon bereits etwa 15 Prozent mit dem Titel Bachelor. Hochschulabsolventen haben weiterhin gute Chancen, eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden.
- Herausforderungen aufgrund der **demografischen Entwicklung** ergeben sich auch im Bildungssektor: Bereits jetzt sind 40 Prozent des gesamten Personals im Bildungsbereich und 50 Prozent der Lehrkräfte 50 Jahre und älter. Bis 2025 wird zudem die Zahl der Bildungsteilnehmer in Westdeutschland um 17 Prozent, in Ostdeutschland um 14 Prozent zurückgehen.

NACHWUCHSKRÄFTE IM PRIVATEN BANKGEWERBE 2009/2010

Zahl der Ausbildungsplätze rückläufig

Die schwache Branchenkonjunktur ist auch am Ausbildungsplatzangebot des privaten Bankgewerbes nicht spurlos vorübergegangen. Die Zahl der Auszubildenden ist im Jahr 2009 um rund 10 Prozent gesunken. Das entspricht in etwa dem Rückgang bei den kaufmännischen Ausbildungsberufen in der gesamten Wirtschaft (minus 9,5 Prozent).

Quote der nicht angetretenen
Ausbildungsverhältnisse weiter
gesunken

Die Quote der nicht angetretenen Ausbildungsverhältnisse zu Beginn des Ausbildungsjahres ist mit 8,8 Prozent weiterhin rückläufig (2008: 10,9 Prozent). Nach Beendigung der Nachbesetzungsinitiativen im Dezember 2009 wurde der Anteil an den nicht besetzten Ausbildungsplätzen noch einmal deutlich auf 3,8 Prozent gesenkt (2008: 5,5 Prozent).

Die Ausbildungsquote (Verhältnis der Auszubildenden zum Stammpersonal) ist im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 5,9 Prozent geblieben und bewegt sich im Gesamtdurchschnitt aller Branchen weiterhin auf einem hohen Niveau. [▶ 18](#)

Ausbildungsquote im privaten Bankgewerbe stabil

[▶ 18](#)

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
2008	5,9
2009	5,9

Quelle: AGV Banken

Höhere schulische Vorbildung der Auszubildenden

Der Anteil der Auszubildenden mit allgemeiner Hochschulreife hat im Vergleich zum Vorjahr um 4,6 Prozentpunkte auf 71,7 Prozent deutlich zugenommen und liegt leicht über dem Durchschnitt der gesamten Kreditwirtschaft. Der Anteil der Auszubildenden, die über einen mittleren Schulabschluss verfügen, hat entsprechend abgenommen und liegt mit 28,1 Prozent unter dem Durchschnitt der gesamten Bankenbranche. Insbesondere der gestiegene Anteil von Abiturienten zeigt, dass die Ausbildung zum Bankkaufmann auch in der Wirtschaftskrise unter den so genannten Breitenberufen (Berufe mit den höchsten Ausbildungszahlen) mit dem höchsten Ansehen genießt. Die Attraktivität und das Ansehen des Berufs werden durch die hohe Ausbildungsqualität und gute Aufstiegschancen im Beruf bestimmt.

Ausbildung zum Bankkaufmann genießt weiterhin hohes Ansehen

Der Anteil derjenigen Auszubildenden, die eine Ausbildung an Berufsakademien oder ein ausbildungsintegriertes Studium absolvieren, war mit 12,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr leicht rückläufig (2008: 13,6 Prozent).

BERUFSBILDUNGS-AUSSCHUSS

Der Berufsbildungsausschuss hat sich in seiner Sitzung vom 30. September 2009 mit dem Diskussionsvorschlag zum Deutschen Qualifikationsrahmen und den ersten Ergebnissen der Praxiserprobungsphase sowie der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes beschäftigt.

| Moderater Beschäftigungsrückgang im Kreditgewerbe |

Die Beschäftigtenzahl im Kreditgewerbe ist 2009 um 1,8 Prozent zurückgegangen. Im privaten Bankgewerbe sind vor allem im Ausland und durch Konsolidierung Stellen weggefallen. Die Teilzeitquote stieg erneut deutlich auf fast 21 Prozent. Erfreulich ist, dass die Ausbildungsquote trotz schwieriger Branchenkonjunktur stabil geblieben ist. Die Fluktuation ist auf den zweitniedrigsten Wert seit 1995 gesunken.

BESCHÄFTIGTE

Beschäftigungsentwicklung im privaten Bankgewerbe mittelfristig im Branchendurchschnitt

Privates Bankgewerbe: minus vier Prozent

Die Zahl der Beschäftigten im deutschen Kreditgewerbe ist im Jahr 2009 über alle Bankengruppen hinweg moderat um 1,8 Prozent auf 663.000 (Vorjahr: 675.000) gesunken. Im privaten Bankgewerbe ist der Personalbestand nach zwei Jahren mit steigender oder stabiler Beschäftigung im vergangenen Jahr um 4,0 Prozent auf rund 182.000 zurückgegangen (Vorjahr: 189.400). Dabei sind im Zuge der schwierigen Marktentwicklung insbesondere Stellen bei Vertretungen und Tochtergesellschaften der Institute im Ausland entfallen. Hinzu kommt der anhaltende Konsolidierungstrend der Branche. Mittelfristig betrachtet bewegt sich die Beschäftigungsentwicklung im privaten Bankgewerbe im Branchendurchschnitt: Seit 2005 hat sich der Personalbestand bei den privaten Banken um 4,6 Prozent und im gesamten Kreditgewerbe um 4,3 Prozent verringert. ▶ 19

Der Stellenabbau ist wie in der Vergangenheit sozial verträglich gestaltet worden. So haben die Institute nicht nur die natürliche Fluktuation, sondern auch verstärkt Instrumente zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben genutzt, insbesondere Altersteilzeit-Modelle. Entsprechend zeigt sich hier nach Jahren des Rückgangs erstmals wieder ein Anstieg. ▶ 25

Die Zahl der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe, die von den Banken-Tarifverträgen erfasst wurden, ging 2009 auf 150.950 zurück; innerhalb der Verhandlungsgemeinschaft von privaten und öffentlichen Banken sank ihre Zahl gegenüber dem Vorjahr ebenfalls auf 220.500. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die im gesamten Bankgewerbe von den Tarifverträgen erfasst wurden, ging um 11.000 auf 375.950 zurück. ▶ 32 ▶ 33

STRUKTURDATEN

Über ein Fünftel Teilzeit-Angestellte, wiederum mehr Frauen in Führungspositionen

Die **Teilzeitquote** unter allen Beschäftigten im privaten Bankgewerbe ist 2009 – wie bereits im Jahr zuvor – erneut kräftig gestiegen und hat einen neuen Höchstwert von 20,7 Prozent erreicht. Damit arbeitet mittlerweile ein Fünftel der Belegschaften in Teilzeit.

Unter den *Tarifangestellten* stieg die Teilzeitquote um knapp 2 Prozentpunkte auf 29,8 Prozent. Noch deutlicher fiel der Anstieg bei den *außertariflich Beschäftigten* aus: Inzwischen arbeiten 11,8 Prozent der Führungskräfte in Teilzeit, ein deutlicher Zuwachs um 3,2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Immer mehr Führungskräfte in Teilzeit

Unverändert verteilt sich die Beschäftigung im privaten Bankgewerbe etwa hälftig auf Frauen und Männer. 20 Der Anteil der Tarifangestellten am Stammpersonal ist 2009 weiter leicht auf jetzt 55 Prozent gesunken, während die außertariflich Angestellten knapp 45 Prozent der Stammbeschafteten stellen. Die **Ausbildungsquote** ist 2009 trotz schwieriger Branchenkonjunktur stabil geblieben; in der Mikrobetrachtung hat sie sich sogar ganz leicht von 5,89 auf 5,93 Prozent erhöht. 21

Bei der **Besetzung der Tarifgruppen** hat sich die Verschiebung zu Gunsten der oberen drei Tarifgruppen auch 2009 fortgesetzt: Mittlerweile befinden sich 65,4 Prozent der Tarifangestellten in den Tarifgruppen 7 bis 9, das sind 1,8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Am deutlichsten legten die Tarifgruppen 9 und 8 zu, in denen sich mittlerweile fast 41 Prozent der Tarifmitarbeiter befinden. Leicht gestiegen ist auch der Anteil der Tarifgruppe 7, während die Anteile der Tarifgruppen 1 bis 6 durchweg rückläufig waren. 23

Anteil der Tarifgruppen 1 bis 6 durchweg rückläufig

Ganz leicht gestiegen ist die Zahl von außertariflich beschäftigten Frauen (plus 0,1 Prozent gegenüber dem Vorjahr). Da jedoch gleichzeitig die Zahl der außertariflich beschäftigten Männer deutlich um 2,6 Prozent zurückging, hat sich der Anteil von **Frauen in Führungspositionen** weiter erhöht: Inzwischen sind im privaten Bankgewerbe fast 28 Prozent aller außertariflich Angestellten weiblich; bis zum Jahr 2000 lag diese Quote noch bei unter 20 Prozent.

FLUKTUATION

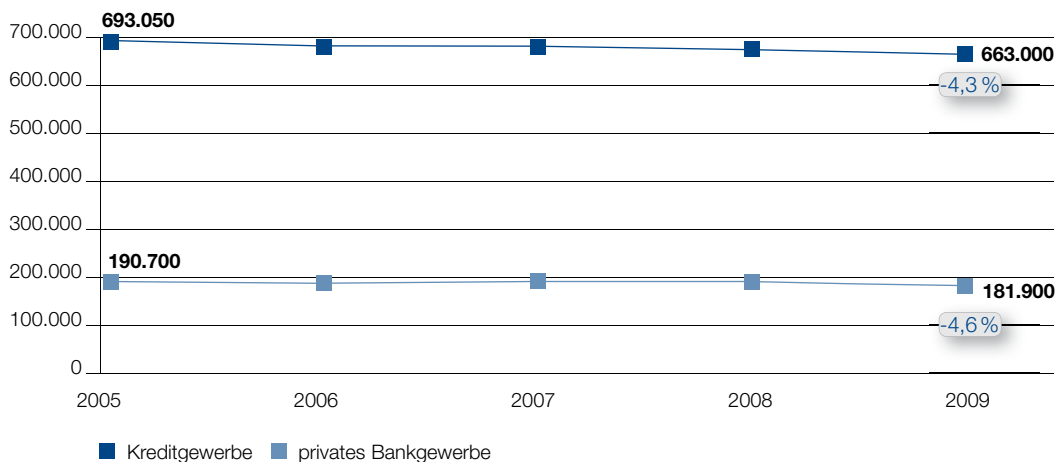
Sowohl unter den Tarifangestellten als auch bei den außertariflich Beschäftigten ist die Fluktuation 2009 gegenüber dem Vorjahr jeweils um rund 1 Prozentpunkt gesunken. Das bedeutet in beiden Gruppen den zweitniedrigsten Wert seit 1995 – obwohl der Anteil der Personen, die mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausgeschieden sind, noch nie so hoch war wie 2009. 28



Weiteres statistisches Material über das private Bankgewerbe finden Sie im Internet unter www.agvbanken.de/statistik

Beschäftigte im privaten Bankgewerbe

Die mittelfristige Beschäftigungsentwicklung verläuft im Kreditgewerbe und im privaten Bankgewerbe parallel: Seit 2005 hat sich der Personalbestand über alle Bankengruppen hinweg um 4,3 Prozent und im privaten Bankgewerbe um 4,6 Prozent verringert.



Zusammensetzung der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe

Zum Jahresende 2009 waren bei den tarifgebundenen Mitgliedsinstituten rund 151.000 Mitarbeiter beschäftigt. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Beschäftigtenstruktur kaum verändert. Der Anteil der außertariflich Beschäftigten hat sich leicht erhöht, der Anteil des Auslandspersonals ist dagegen leicht gesunken.

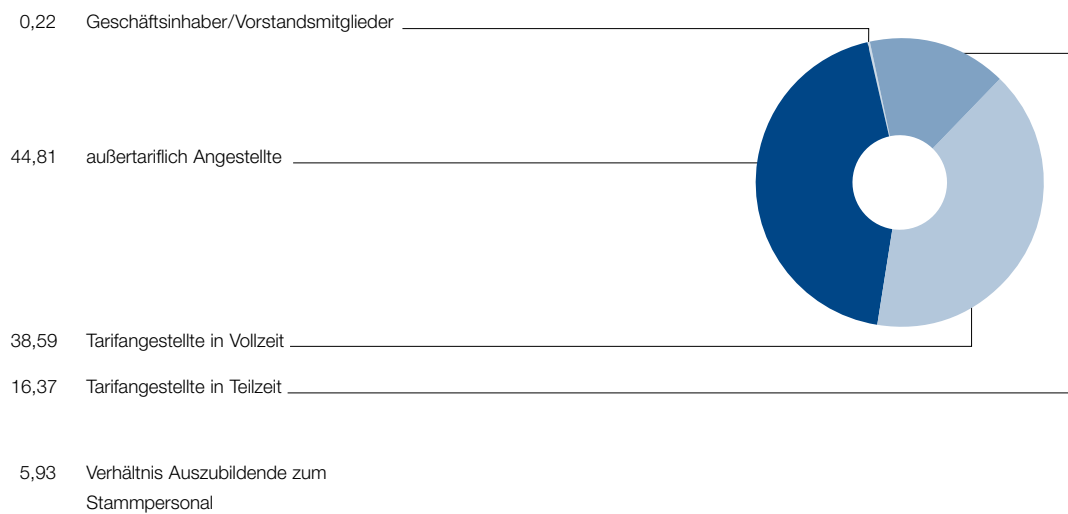
Angaben in % der Beschäftigten

	männlich	weiblich	insgesamt
Geschäftsinhaber und Vorstandsmitglieder	0,16	0,01	0,17
außertariflich Angestellte	24,53	9,45	33,98
Tarifangestellte			
Volzeitbeschäftigte	12,17	17,09	29,26
Teilzeitbeschäftigte	0,87	11,55	12,42
Stammpersonal Inland	37,73	38,10	75,83
Auszubildende	1,89	2,61	4,50
Reinigungspersonal	0,01	0,05	0,06
Aushilfskräfte	0,08	0,11	0,19
Volontäre und Praktikanten	0,32	0,27	0,59
Arbeitnehmer in Mutterschutz, Familienphase, Dauerkranke, Wehrdienst, Zivildienst	0,52	4,01	4,53
sonstiges, insbesondere Auslandspersonal	9,34	4,95	14,29
Insgesamt	49,90	50,10	100,00

Zusammensetzung des inländischen Stammpersonals 2009

Der Anteil der Tarifangestellten (Voll- und Teilzeit) an den Stammebelegschaften ist 2009 leicht auf rund 55 Prozent gesunken, knapp 45 Prozent des Personals waren außertariflich beschäftigt. Die Azubi-Quote blieb stabil bei 5,9 Prozent.

Angaben in % des Stammpersonals ohne Auszubildende



Besetzung der Tarifgruppen 2009

Den stärksten Zuwachs hatten 2009 die Tarifgruppen 9 und 8, die um fast 1 bzw. 0,8 Prozentpunkte zulegten. Leicht gestiegen ist auch der Anteil der Tarifgruppe 7, während die Anteile der Tarifgruppen 1 bis 6 durchweg rückläufig waren.

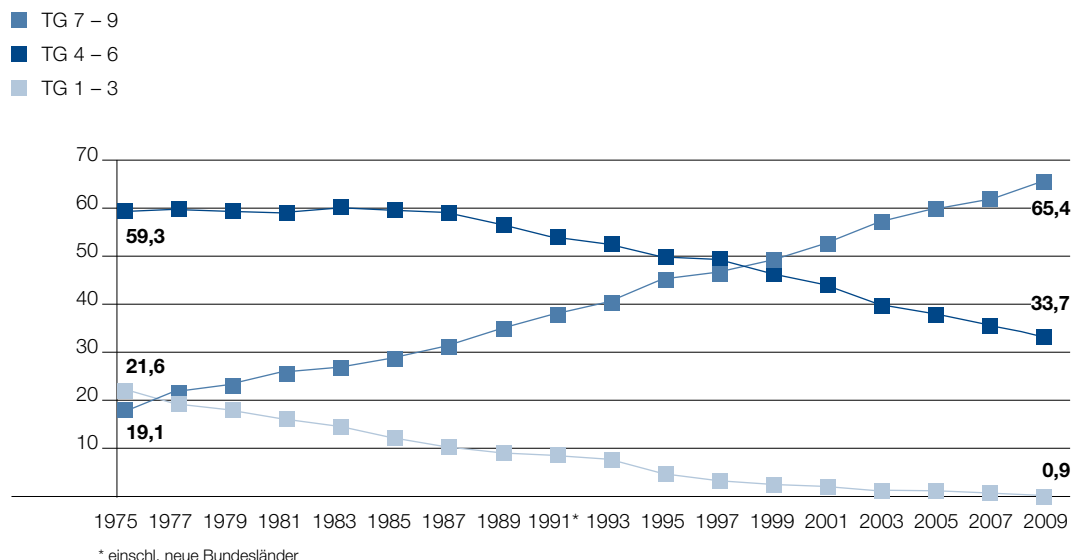
Angaben in % der Tarifbeschäftigten

Berufsjahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1. – 2.		0,02	0,02	0,15	0,45				
3. – 4.		0,02	0,04	0,27	1,30	1,35			
5. – 6.		0,01	0,04	0,20	0,73	1,44	2,22		
7. – 8.	0,06	0,13	0,04	0,13	0,52	1,09	1,57	1,42	
9.			0,50	0,06	0,21	0,51	0,95	0,65	0,61
10.				2,10	0,24	0,54	0,77	0,76	0,52
11.					6,58	15,82	19,12	18,94	17,91
Summe	0,07	0,23	0,64	2,91	10,03	20,75	24,63	21,77	19,04

Längerfristige Tarifgruppenbesetzung

Die Verschiebung der Tarifgruppenbesetzung zu Gunsten der oberen drei Gruppen hat sich 2009 fortgesetzt: Mittlerweile befinden sich 65,4 Prozent der Beschäftigten in den Tarifgruppen 7 bis 9, das sind 1,8 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Dagegen fiel der Anteil der Tarifgruppen 1 bis 3 erstmals unter 1 Prozent.

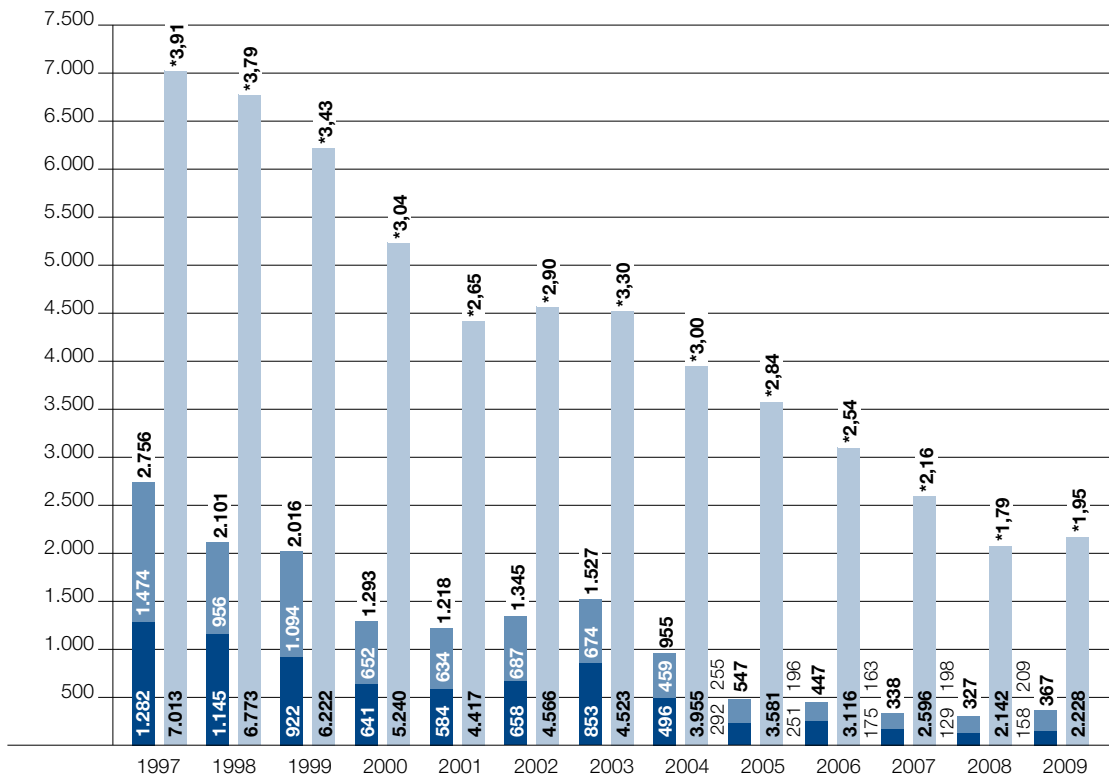
Angaben in % der Tarifbeschäftigten



Vorruhestand: Neueintritte und Bestand

Bei den Neueintritten in den Vorruhestand hat es erstmals seit 2003 wieder einen Zuwachs gegeben (plus 12,2 Prozent). Auch der Bestand an Vorruheständlern ist um 4 Prozent gestiegen.

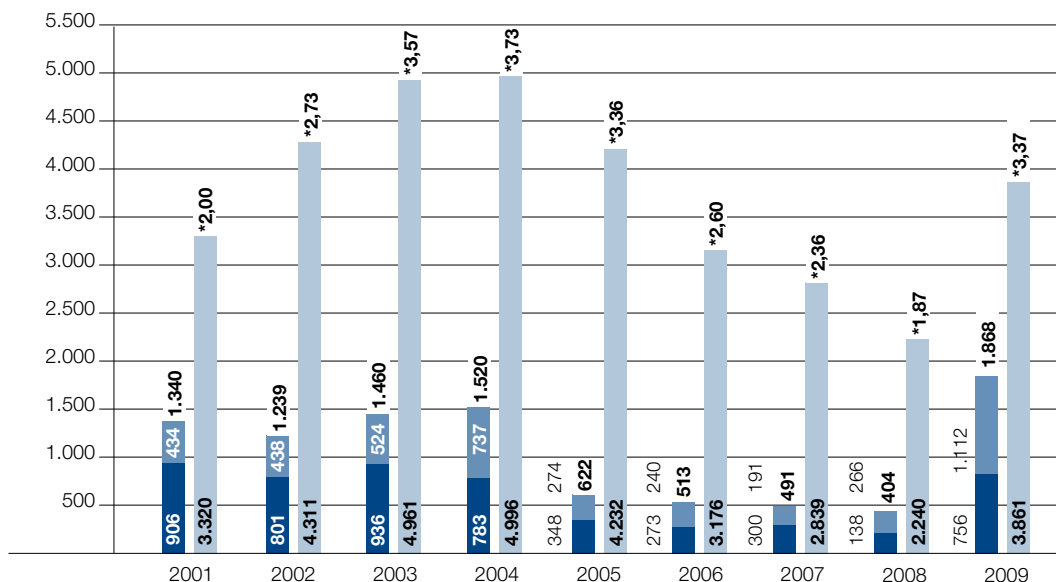
- Frauen
 - Männer
 - Gesamtbestand am Jahresende
- * in % des Stammpersonals



Altersteilzeit: Neueintritte und Bestand

Nach Jahren des Rückgangs nahmen 2009 wieder fast so viele Personen Altersteilzeit in Anspruch wie im Jahr 2005. Die Zahl der Neueintritte hat sich gegenüber dem Vorjahr mehr als vervierfacht, der Bestand ist um 72 Prozent gewachsen. Zum Jahresende 2009 befanden sich knapp 3,4 Prozent der Stammebelegschaften in Altersteilzeit.

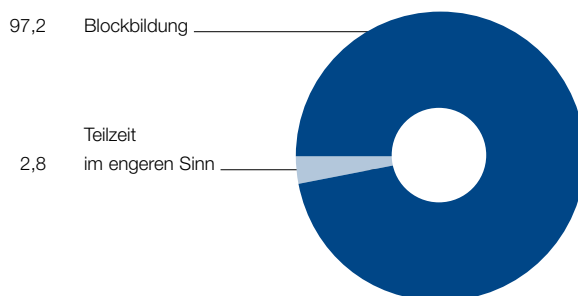
- Frauen
 - Männer
 - Gesamtbestand am Jahresende
- * in % des Stammpersonals



Altersteilzeit: Gesamtbestand 2009

Deutliche Verschiebungen gab es 2009 zwischen den Altersteilzeit-Varianten: Über 97 Prozent (Vorjahr: 88,4 Prozent) bevorzugten das Blockmodell, während der Anteil der Altersteilzeit im engeren Sinn auf nur noch 2,8 Prozent geschrumpft ist.

Angaben in %

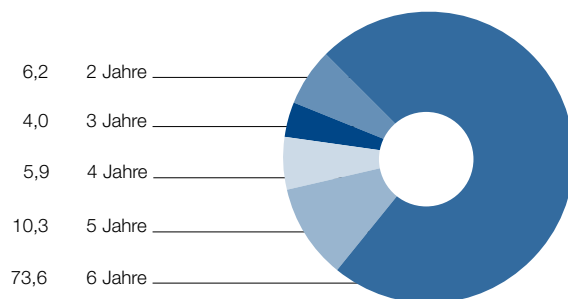


Altersteilzeit: Vertragslaufzeiten 2009

▶ 27

Der Anteil von Altersteilzeitverträgen mit langen Laufzeiten hat sich gegenüber 2008 deutlich erhöht. Fast 85 Prozent sind Verträge mit fünf- und sechsjähriger Laufzeit (Vorjahr: 49 Prozent). Stark gesunken ist dagegen der Anteil der Verträge mit zweijähriger Laufzeit (6,2 Prozent gegenüber 28,7 Prozent im Jahr zuvor).

Angaben in %



Fluktuation 2009

▶ 28

Sowohl unter den Tarifangestellten als auch bei den außertariflich Beschäftigten ist die Fluktuation 2009 gegenüber dem Vorjahr jeweils um rund 1 Prozentpunkt gesunken. Das bedeutet in beiden Gruppen den zweitniedrigsten Wert seit 1995 – obwohl der Anteil der Personen, die mit Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausgeschieden sind, noch nie so hoch war wie 2009.

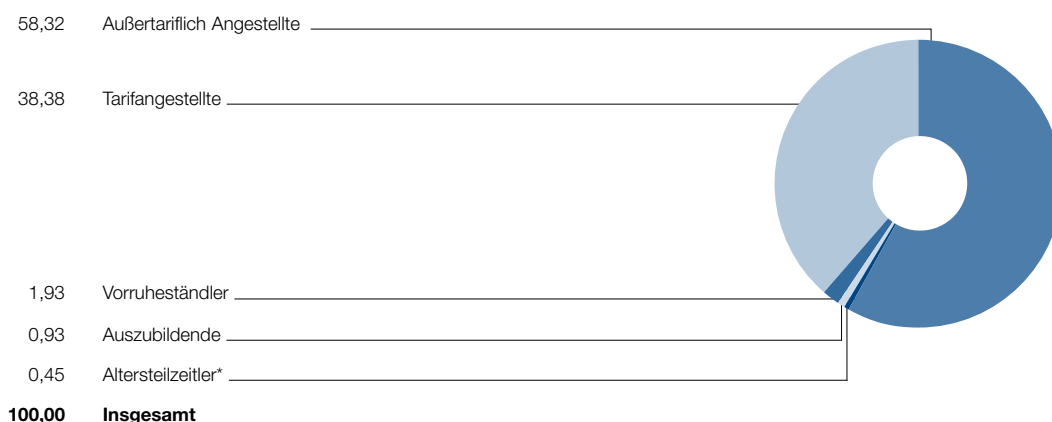
Angaben in %; ohne Wechsel innerhalb des Konzerns und Ausgliederungen

Abgangsgründe	Tarifangestellte			AT-Angestellte
	Männer	Frauen	Insgesamt	Insgesamt
Kündigung durch den Arbeitnehmer	3,43	2,22	2,60	2,33
Kündigung durch den Arbeitgeber	0,98	0,78	0,85	0,60
Einverständliche Auflösung	3,49	2,77	2,99	2,08
Volle Erwerbsminderung	0,03	0,04	0,04	0,02
Vorruhestand	0,34	0,29	0,30	0,34
Flexible bzw. vorgezogene Altersgrenze	0,76	0,62	0,66	0,61
Gesetzliche Altersgrenze (65 Jahre)	0,74	0,59	0,64	0,55
Tod	0,08	0,05	0,06	0,06
Insgesamt	9,86	7,37	8,15	6,60

Personalaufwendungen: Aufteilung nach Beschäftigungsgruppen 2009

2009 hat sich die Struktur der Personalaufwendungen nicht wesentlich verändert. 58 Prozent der Aufwendungen – bestehend aus Gehältern, Zulagen, Sonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, Überstundenvergütungen und sonstigen Zuschlägen – gingen an außertariflich Beschäftigte, 38 Prozent an Tarifangestellte. Erhöht haben sich die Aufwendungen für Vorruheständler und Mitarbeiter in Altersteilzeit.

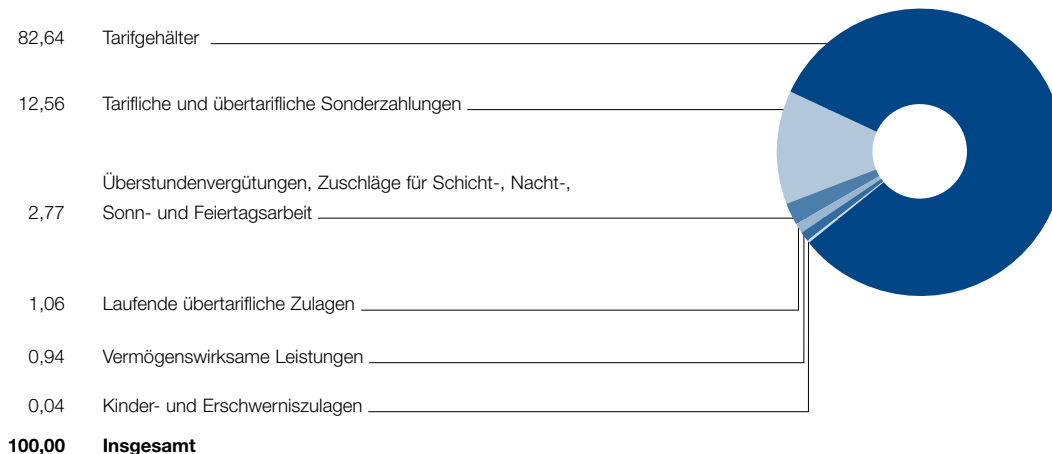
Angaben in %; * nur Aufstockungsbeträge



Vergütungskomponenten bei Tarifangestellten 2009

Bei der Vergütung von Tarifbeschäftigten ist der Anteil der Sonderzahlungen und Zulagen leicht (um rund 1 Prozentpunkt) zurückgegangen, während sich der Anteil der Zuschläge und Überstundenvergütungen um gut 1 Prozentpunkt erhöht hat.

Angaben in % der Gesamtvergütung



Sondervergütungen und Zulagen: Anteil am Tarifgehalt 2009

▶ 31

2009 erhielten Tarifangestellte zu ihrem regulären Gehalt durchschnittlich noch einmal 21,0 Prozent an Sondervergütungen und Zulagen (2008: 20,4 Prozent).

Angaben in % des Tarifgehalts

Laufende übertarifliche Zulagen	1,28
Tarifliche und übertarifliche Sonderzahlungen	15,19
Überstundenvergütungen, Zuschläge für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit	3,35
Vermögenswirksame Leistungen	1,13
Kinder- und Erschwerniszulagen	0,05
Summe	21,00

Von den Banken-Tarifverträgen erfasste Arbeitnehmer (Bankengruppen)

▶ 32

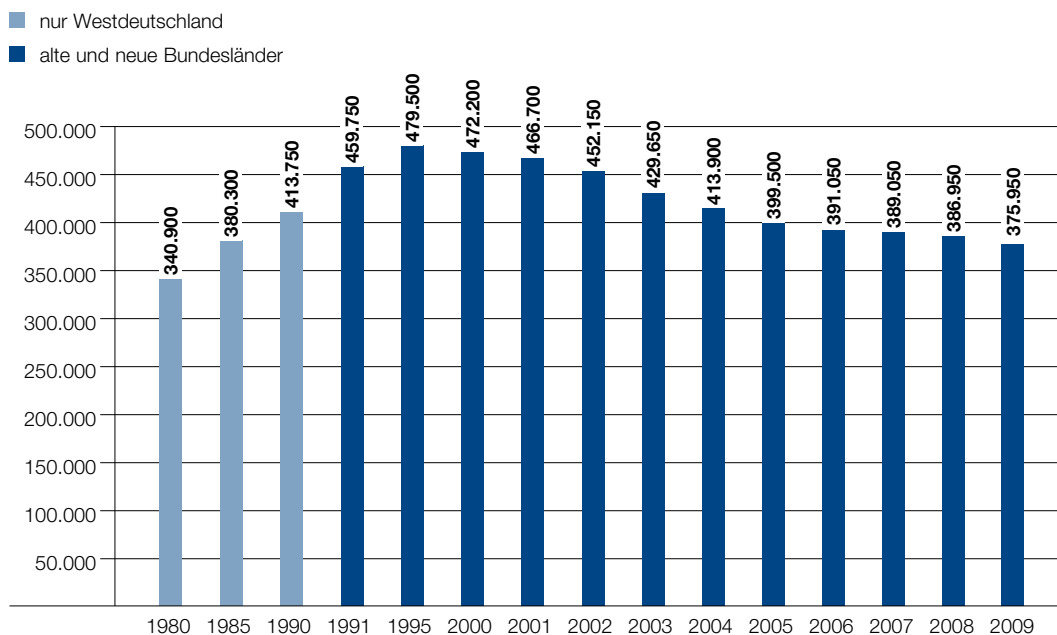
Die Zahl der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe, die von den Banken-Tarifverträgen erfasst werden, sank 2009 auf knapp 151.000 (minus 4,5 %); innerhalb der Verhandlungsgemeinschaft von privaten und öffentlichen Banken ging ihre Zahl auf 220.500 zurück (minus 4,0 %).

	Privates Bankgewerbe	Tarifgemein. öffentlicher Banken	Volks- und Raiffeisenbanken	Spezialbanken	Sparda-Banken
1980	167.750	44.950	118.350	8.400	1.450
1985	175.400	51.300	144.400	7.050	2.150
1990	198.500	58.350	150.800	3.100	3.000
1991*	226.800	59.400	166.800	3.100	3.650
1995	227.050	64.600	180.850	2.000	5.000
2000	220.850	73.500	170.550	1.150	6.150
2001	215.300	75.550	168.550	1.150	6.150
2002	203.350	75.550	165.900	1.100	6.250
2003	179.700	77.100	163.800	2.900	6.150
2004	169.600	74.800	159.950	3.500	6.050
2005	162.900	73.350	157.250	–	6.000
2006	158.700	72.000	154.300	–	6.050
2007	158.800	71.900	152.250	–	6.100
2008	158.100	71.600	151.050	–	6.200
2009	150.950	69.550	149.150	–	6.300

* einschl. neue Bundesländer

Von den Banken-Tarifverträgen erfasste Arbeitnehmer (Gesamt)

Im privaten, öffentlichen und genossenschaftlichen Kreditgewerbe ist die Zahl der Beschäftigten, die von den Banken-Tarifverträgen erfasst werden, 2009 um 11.000 auf 375.950 zurückgegangen. Das entspricht einem Minus von 2,8 Prozent.



| 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 rund 140 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit 151.000 Beschäftigten an. Der tarifgebundene Mitgliederkreis umfasst zurzeit 99 Institute. Aufgaben des AGV Banken sind:

Tarifträger: Der Arbeitgeberverband schließt als Tarifträger auf Bundesebene Tarifverträge ab. Tarifpartner sind die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft 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 Bankgewerbes 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 sieben 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.

| Mitgliederversammlung 2009 |



► 01

WECHSEL AN DER VERBANDSSPITZE

Die Mitgliederversammlung des AGV Banken am 25. September 2009 in Wiesbaden stand ganz im Zeichen des Umbruchs an der Verbandsspitze: Die Mitglieder wählten **Ulrich Sieber**, Vorstandsmitglied der Commerzbank AG, zum neuen Vorsitzenden. Er übernahm das Amt turnusgemäß von **Heinz Laber** (Bayerische Hypo- und Vereinsbank AG, heute Unicredit Bank AG), der den Vorsitz seit Mai 2007 innehatte. Er gehört dem Vorstand weiterhin als ordentliches Mitglied an. Die Mitgliederversammlung dankte Heinz Laber für die umsichtige Führung des Verbands in schwierigen Zeiten.

Als Vertreter der Privatbanken wählten die Mitglieder des AGV Banken außerdem **Emmerich Müller**, Partner des Bankhauses B. Metzler seel. Sohn & Co. KGaA, neu in den Vorstand. Er folgte auf **Dr. Karl-Heinz Franke**, persönlich haftender Gesellschafter des Bankhauses Lampe KG, der aus dem Gremium ausschied. Auch **Dietmar Schmid**, Vorstandsmitglied

der BHF-Bank AG, beendete seine Vorstandstätigkeit im AGV Banken. Die Mitgliederversammlung dankte den beiden scheidenden Vorständen für ihre langjährige Tätigkeit. Dietmar Schmid hatte dem AGV-Vorstand seit 1998 angehört, Dr. Karl-Heinz Franke seit 2003.

VORTRAG VON PROF. COORDT VON MANNSTEIN

Im öffentlichen Teil der Mitgliederversammlung berichtete **Prof. Coordt von Mannstein**, einer der profiliertesten Wahlkampfstrategen in Deutschland, über den Countdown zur Bundestagswahl, die nur zwei Tage später stattfand. Sein Vortrag gewährte kurz vor dem Urnengang spannende Einblicke in den Bundestagswahlkampf, in dem Prof. von Mannstein für die FDP tätig war. Zugleich beleuchtete er frühere Kampagnen, die er für CDU und FDP auf Europa-, Bundes- und Länderebene konzipiert hatte. Seit 1974 hat von Mannstein mit seiner Agentur über 60 Wahlkämpfe kommunikativ begleitet.



▶ 02



▶ 03



▶ 04



▶ 05

- 01 Interessiertes Publikum bei der Mitgliederversammlung in Wiesbaden.
- 02 Der scheidende AGV-Vorsitzende Heinz Laber führte durch die Sitzung.
- 03 Gratulation an den neuen AGV-Vorsitzenden Ulrich Sieber (links).
- 04 Dr. Karl-Heinz Franke (Mitte links) und Dietmar Schmid (Mitte rechts) wurden von Heinz Laber und AGV-Hauptgeschäftsführer Dr. Gerd Benrath mit Dank aus dem Vorstand verabschiedet.
- 05 Gastredner Prof. Coordt von Mannstein berichtete über den Countdown zur Bundestagswahl 2009.

| Mitgliedsinstitute |

Am 15. September 2010 gehörten dem Arbeitgeberverband 99 tarifgebundene Mitgliedsinstitute sowie 36 sonstige Mitgliedsinstitute an.

GROSSBANKEN

Commerzbank AG,
Frankfurt/Main

Deutsche Bank AG,
Frankfurt/Main

Unicredit Bank AG,
München

REGIONALBANKEN EINSCHL. AUSLANDSBANKEN

Aareal Bank AG,
Wiesbaden

ABC International Bank plc,
Zweigniederlassung Frankfurt/
Main

**Archon Capital Bank
Deutschland GmbH,**
Hof/Saale

Axa Bank AG, Köln

**Bank für Tirol und
Vorarlberg AG,** Innsbruck,
Zweigniederlassung
Memmingen/Augsburg

Bankhaus Hallbaum AG,
Hannover

Bankhaus Löffbecker 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

**BNY Mellon Asset Servicing
GmbH,** Frankfurt/Main

**Delbrück Bethmann Maffei
AG,** Frankfurt/Main

**Deutsche Bank Privat-
und Geschäftskunden AG,**
Frankfurt/Main

Disko Leasing GmbH,
Düsseldorf

Donner & Reuschel AG,
Hamburg

DVB Bank SE, 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**

**LHB Internationale
Handelsbank AG,
Frankfurt/Main**

**Merkur-Bank KGaA,
München**

**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**

**RBS (Deutschland) AG,
Frankfurt/Main**

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

Readybank AG, Berlin

SEB AG, Frankfurt/Main

**Société Générale
Corporate & Investment
Banking,
Frankfurt/Main**

**Standard Chartered Bank
(Germany Branch),
Frankfurt/Main**

Südwestbank AG, Stuttgart

**Süd-West-Kreditbank
Finanzierung GmbH,
Bingen**

Sydbank A/S, Flensburg

**Targobank AG & Co. KGaA,
Düsseldorf**

**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

Bankhaus Max Flessa KG,
Schweinfurt

Bankhaus Lampe KG,
Düsseldorf

Bankhaus C. L. Seeliger,
Wolfenbüttel

Bankhaus Ludwig Sperrer KG,
Freising

Bankhaus von der Heydt
GmbH & Co. KG, München

Bankhaus Wölbern & Co.,
Hamburg

Joh. Berenberg, Gossler & Co.,
Hamburg

W. Fortmann & Söhne,
Oldenburg

Fürst Fugger Privatbank KG,
Augsburg

Anton Hafner OHG,
Augsburg

Hanseatic Bank GmbH &
Co. KG, Hamburg

Hauck & Aufhäuser
Privatbankiers KGaA,
Frankfurt/Main

Marcard, Stein & Co. GmbH &
Co. KG, Hamburg

Merck, Finck & Co.
Privatbankiers, München

B. Metzler seel. Sohn &
Co. KGaA, Frankfurt/Main

Sal. Oppenheim jr. & Cie.
KGaA, Köln

Von Essen GmbH & Co. KG
Bankgesellschaft, Essen

M. M. Warburg & Co. KGaA,
Hamburg

PRIVATE PFANDBRIEF- UND SCHIFFSBANKEN

Berlin-Hannoversche
Hypothekenbank AG,
Hannover, Berlin

Corealcredit Bank AG,
Frankfurt/Main

Deutsche Genossenschafts-
Hypothekenbank AG,
Hamburg, Berlin

Deutsche Hypothekenbank
(Actien-Gesellschaft),
Hannover, Berlin

Deutsche Pfandbriefbank AG,
Unterschleißheim

Deutsche Schiffsbank AG,
Bremen, Hamburg

Dexia Kommunalbank
Deutschland AG, Berlin

Eurohypo AG, Frankfurt/Main

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

Wüstenrot Bausparkasse AG,
Ludwigsburg

KREDITINSTITUTE MIT SONDERAUFGABEN/ DIENSTLEISTER IM KREDITGEWERBE

AKA Ausfuhrkredit-GmbH,
Frankfurt/Main

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

**BNY Mellon Service Kapital-
anlage-Gesellschaft mbH,**
Frankfurt/Main

**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

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

**Saarländische Investitions-
kreditbank AG,** Saarbrücken

SEB Investment GmbH,
Frankfurt/Main

Mitgliedsinstitute | Fortsetzung

SONSTIGE MITGLIEDSINSTITUTE

Allianz Dresdner Bauspar AG , Bad Vilbel	Creditplus Bank AG , Stuttgart	LBS Landesbausparkasse Baden-Württemberg , Stuttgart
Banco do Brasil S.A. , Frankfurt/Main	Credit Suisse Securities (Europe) Ltd. , Niederlassung Frankfurt am Main, Frankfurt/Main	Maple Bank GmbH , Frankfurt/Main
Bankhaus Carl F. Plump & Co. , Bremen	Crown Westfalen Bank AG , Bochum	MHB-Bank AG , Frankfurt/Main
Bank of America, N.A. Frankfurt Branch , Frankfurt/Main	Deutsche Factoring Bank GmbH & Co. KG , Bremen	Misr Bank-Europe GmbH , Frankfurt/Main
Bank of America Community Bank , Wiesbaden	Deutsche Postbank AG , Bonn	J.P. Morgan Bank AG , Frankfurt/Main
The Bank of New York Mellon , Filiale Frankfurt/M., Frankfurt/Main	DWS Holding & Service GmbH , Frankfurt/Main	Netbank AG , Hamburg
The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ Ltd. , Düsseldorf	Frankfurt School of Finance & Management Bankakademie HfB , Frankfurt/Main	Quirin Bank AG , Berlin
Bank-Verlag GmbH , Köln	Generali Investments Deutschland KAG mbH , Köln	RBS The Royal Bank of Scotland plc , Frankfurt/Main
BCB Betriebs-Center für Banken AG , Frankfurt/Main	GMAC Bank GmbH , Rüsselsheim	Salzburg München Bank AG , München
BMW Bank GmbH , München	Grenke Bank AG , Baden-Baden	Schwäbische Bank AG , Stuttgart
CNH Financial Services S.A.S. , Zweigniederlassung, Heilbronn	III Investments Internationales Immobilien-Institut GmbH , München	Sparkasse zu Lübeck , Lübeck
Cominvest Vertriebs AG , München	IVG Institutional Funds GmbH , Wiesbaden	Unicredit Leasing Finance GmbH , Hamburg

| Organe und Ausschüsse |

VORSTAND

Ulrich Sieber

Vorstandsmitglied der
Commerzbank AG
Vorsitzender

Prof. Dr. Thomas A. Lange

Sprecher des Vorstandes der
National-Bank AG
stellv. Vorsitzender

Emmerich Müller

Persönlich haftender Gesell-
schafter der B. Metzler seel.
Sohn & Co.KGaA
stellv. Vorsitzender

Heinz Laber

Vorstandsmitglied der
Unicredit Bank AG

Hermann-Josef Lamberti

Vorstandsmitglied der
Deutschen Bank AG

Claus Momburg

Vorstandsmitglied der
IKB Deutsche
Industriebank AG

Ralf Stemmer

Vorstandsmitglied der
Deutschen Postbank AG

TARIFAUSSCHUSS

Rainer Dahms

Direktor der Commerzbank AG
Vorsitzender

Carl Bender

Personalleiter der
BHF-Bank AG

Holger Kallewegge

Leiter Personal
Sal. Oppenheim jr. & Cie KGaA

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

Silke Wolf

Direktorin der
Unicredit 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.

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

Tobias Wolff

Leiter Tarifpolitik /
Grundsätze Personal
Deutsche Postbank AG

Ulli Zehetmeier

Unicredit Bank AG

BERUFSBILDUNGS- AUSSCHUSS

Benedikt Füssel

Leiter Berufsausbildung /
Personalentwicklung deutsche
Region, Deutsche Bank AG

Christian Geisler

Leiter Berufsausbildung,
Commerzbank AG

Andrea Holtkamp

Leiterin Personalbetreuung
SEB AG

Torsten Junglas

Bereichsleiter HR Ausbildung
Citibank Privatkunden AG & Co.
KGaA

Michael Kobl

Leiter Talent Center,
Bayerische Hypo- und
Vereinsbank AG

Rainer Konder

Bereichsleiter Führungskräfte-
entwicklung und -betreuung,
Deutsche Postbank AG

Wolfgang Niehaus

Personalleiter
National-Bank AG

GESCHÄFTSFÜHRUNG

Dr. Gerd Benrath
Hauptgeschäftsführer

Carsten Rogge-Strang
Geschäftsführer Tarifpolitik

Dr. Jens T. Thau
Geschäftsführer Recht

Ulf Grimmke
Leiter Arbeitsmarkt-
und Bildungspolitik

Eva Klöckner
Referentin

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@agvbanken.de

| Vertretung des Verbandes in der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände |

Präsidium

Ulrich Sieber
Commerzbank AG

Ausschuss Soziale Sicherheit

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Ausschuss Betriebliche Altersversorgung

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Vorstand

Ulrich Sieber
Commerzbank AG
ordentl. Mitglied

Ausschuss für Volkswirt- schaftliche Fragen

Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband

Ausschuss Betriebliche Personalpolitik

Rainer Dahms
Commerzbank AG

Haushaltsausschuss

Heinz Laber
Unicredit Bank AG

Ausschuss für Sozialpolitik in der Europäischen Union

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Lohn- und tarifpolitischer Ausschuss

Michael Stein
Deutsche Bank AG

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

**Ausschuss für
Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit**
Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

BDA/BDI-Fachausschuss Bildung/berufliche Bildung

Benedikt Füssel
Deutsche Bank AG

Ausschuss für Arbeitsmarktfragen

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

Arbeitsrechts- ausschuss

Dr. Gerd Benrath
Arbeitgeberverband

Christian Geisler
Commerzbank AG

BDA/BDI-Fachausschuss Statistik

Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband

Dr. Jens T. Thau
Arbeitgeberverband

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

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

**Arbeitskreis
Datenschutz
und Arbeitsrecht**
Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

**Gesprächskreis
Arbeitsrecht**
Michael Stein
Deutsche Bank AG

Eva Klöckner
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis
Entgeltpolitik**
Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband

**Arbeitskreis
Arbeitszeitkonten**
Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

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

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

Christian Geisler
Commerzbank AG

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband

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

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

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

DEUTSCHE RENTEN- VERSICHERUNG BUND

**Vorstand und
Bundesvorstand
Dr. Gerd Benrath**
Arbeitgeberverband
ordentl. Mitglied

**Haushalts- und Finanz-
ausschuss des Vorstands
Dr. Gerd Benrath**
Arbeitgeberverband
Vorsitzender

**Personalausschuss
des Vorstands
Dr. Gerd Benrath**
ordentl. Mitglied

**Trägerausschuss der
Vertreterversammlung
Wolfgang von Eckartsberg**
ordentl. Mitglied

Carsten Rogge-Strang
Arbeitgeberverband
stellv. Mitglied

Ulf Grimmke
Arbeitgeberverband
stellv. Mitglied

VERWALTUNGS-BERUFSGENOSSENSCHAFT

**Vorstand
Dr. Fritz Bessell**
Vorsitzender

**Vertreterversammlung
Hans-Jürgen Hartmann**
ordentl. Mitglied

Dr. Heinz-Dieter Sauer
ordentl. Mitglied

Detlef Rath
Commerzbank AG
ordentl. Mitglied

Reinhard Müller
Unicredit Bank AG
stellv. Mitglied

**Finanzausschuss
der Vertreterversammlung
Dr. Heinz-Dieter Sauer**
ordentl. Mitglied

**Hauptausschuss
Dr. Heinz-Dieter Sauer**
ordentl. Mitglied

**Ausschuss Prävention
Dienstleistungen
Detlef Rath**
Commerzbank AG
ordentl. Mitglied

BUNDESARBEITSGERICHT

**Ehrenamtlicher Richter
im IX. Senat
Dr. Gerd Benrath**
Arbeitgeberverband

| Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe |

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (VERDI)

BUNDESVORSTAND

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

BUNDESFACHGRUPPENVORSTAND BANKGEWERBE

Bundesfachgruppenleiter

Uwe Spitzbarth

Verdi-Bundesverwaltung

Präsidium

Bärbel Wulff*

Landesbank Berlin AG, Berlin

Vorsitzende

Hans-Jürgen Kummetat*

Deutsche Postbank AG, Bonn

stellv. Vorsitzender

Leonhard Regneri*

Frankfurter Sparkasse AG,
Frankfurt/M.

stellv. Vorsitzender

Gabriele Platscher*

Deutsche Bank PGK AG,
Braunschweig

Andrea Widzinski*

Volksbank Ludwigsburg eG,
Ludwigburg

Ordentliche Mitglieder

Peter Aschenbrenner

Unicredit Bank AG, München

Ruth Bouska

Unicredit Bank AG, Weimar

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Claudia Eggert-Lehmann*

Commerzbank AG, Dortmund

Martina Fischer

Volksbank Kur- und
Rheinpfalz eG, Speyer

Katharina Fischermanns

Landesbank Berlin AG, Berlin

Markus Freyaldenhoven

Commerzbank AG, Düsseldorf

Alfred Goecke

Volksbank Bochum
Witten eG, Bochum

Andrea Hartmann*

Bausparkasse Schwäbisch Hall
AG, Schwäbisch Hall

Sarah Hecking

Commerzbank AG, Köln

Monika John

BHW Bausparkasse AG, Siegen

Sabine Kannenberg*

Commerzbank AG, Kiel

Oliver Krizsak

Bausparkasse Schwäbisch Hall
AG, Schwäbisch Hall

Sonja Kümmel

Deutsche Postbank AG, Köln

Norbert Lucas

ING Diba AG, Hannover

Inge Christa Mingo

Volksbank eG Gelsenkirchen-
Buer, Gelsenkirchen

Nicole Reiß

Commerzbank AG, Bayreuth

Tim Ritter

Deutsche Postbank AG,
Frankfurt/M.

Liane Schneider

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Gerald Schröter

Commerzbank AG, Berlin

Fortsetzung ►

*auch ordentl. Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FIDi

| Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe | Fortsetzung

(Fortsetzung Bundesfachgruppenvorstand
Bankgewerbe)

ORDENTLICHE MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKEN

Renate Treis

Deutsche Postbank AG,
Bonn

Melanie Volz

Deutsche Postbank AG,
Stuttgart

Monika Weltken*

Frankfurt/Main

Susanne Zürz

Sparda-Bank eG,
Hannover

Dagmar Aistermann

Commerzbank AG,
Dortmund

Evelyn Biermanski

Oldenburgische Landesbank
AG, Osnabrück

Gabi Bleif

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Ruth Bouska

Unicredit Bank AG,
Weimar

Renate Bremer

Commerzbank AG,
Düsseldorf

Dirk Dietrich

Landeskreditkasse zu
Kassel, Kassel

Beate Dura-Krempf

Unicredit Bank AG, Augsburg

Michael Dutschke

Landesbank Berlin AG,
Berlin

Petra Eberle

Commerzbank AG,
Dortmund

Claudia Eggert-Lehmann

Commerzbank AG,
Dortmund

Joachim Fehmel

Berliner Bank AG,
Berlin

Katharina Fischermanns

Landesbank Berlin AG, Berlin

Markus Freyaldenhoven

Commerzbank AG,
Düsseldorf

Helmut Graf

Kreissparkasse Saarlouis,
Saarlouis

Jutta Greim

Commerzbank AG,
Nürnberg

Christine Guntentaler

Commerzbank 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

*auch ordentl. Mitglied im Bundesfachbereichsvorstand FIDi

Kirsten Hermann

Wüstenrot Bausparkasse AG,
Leonberg

Cläre Holzkämper

Landesbank Rheinland-Pfalz,
Mainz

Sabine Kannenberg

Commerzbank AG, Kiel

Frank Kasper

West LB,
Düsseldorf

Peter Kazmierczak

Deutsche Bank AG,
Essen

Heiko Kleusch

Commerzbank AG,
Köln

Roman Knechtel

Wüstenrot Bausparkasse AG,
Ludwigsburg

Michaela Lorenz

Commerzbank AG,
Berlin

Anja Lellau

Commerzbank AG,
Hamburg

Astrid Maurer

Landesbank Berlin AG,
Berlin

Norbert Mielke

Deutsche Bank AG, Eschborn

Barbara Naschke

DWP Bank AG,
Frankfurt/M.

Frank Oppermann

Nord LB, Hannover

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

Angela Schley

SEB AG,
Minden

Liane Schneider

Commerzbank AG,
Frankfurt/Main

Peter Siemens

Commerzbank AG,
Hannover

Oliver Skrbot

Unicredit Bank AG, Augsburg

Helene Strinja

SEB AG,
Frankfurt/M.

Ursula Teschner

Commerzbank AG,
Hamburg

Ilse Thonagel

Nord LB,
Schwerin

Gaby Timpe

Oldenburgische Landesbank AG,
Löningen

Eduard Vogel

Commerzbank AG,
Stuttgart

Udo Wild

Commerzbank 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 AG,
Frankfurt/M.

stellv. Vorsitzender

Heinz-Norbert Benterbusch

Volksbank Waltrop eG

Giulio Gambino

Unicredit Bank AG,
München

Norbert Hinke

Deutsche Apotheker- und
Ärztebank eG, Düsseldorf

Sigrid Betzen

Düsseldorf

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION

Giulio Gambino

Unicredit Bank AG,
München

Verhandlungsführung

Karin Ruck

Deutsche Bank AG,
Frankfurt/M.

Verhandlungsführung

Helmut Beckmann*

Commerzbank AG,
Hannover

Ursula Feikes*

Deutsche Bank AG,
Düsseldorf

Wolfgang Ermann*

Deutsche Bank AG, Nürnberg

Ingrid Hegewald*

Commerzbank AG,
Frankfurt/M.

Norbert Heinrich*

Targobank AG & Co.KGaA,
Hamburg

Manja Ladenthin*

Unicredit Bank AG,
Hamburg

Udo Machon*

BCB AG, Frankfurt/M.

Eva Pfauntsch

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Joachim Rodenhauser

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Karsten Wolff*

BCB AG, Frankfurt/M.

Ute Beese

Hannover

Sigrid Betzen

Düsseldorf

* auch Mitglied im Verbandsrat

VERBANDSRAT

Udo Machon

BCB AG, Frankfurt/M.

Vorsitzender

Ursula Feikes

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

stellv. Vorsitzende

Thomas Albrecht

Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG

Helmut Beckmann

Commerzbank AG, Hannover

Wolfgang Böhr

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Friedhelm Burski

Raiffeisenbank Brenztal eG

Wolfgang Ermann

Deutsche Bank AG, Nürnberg

Karl-Heinz Hamacher

Deutsche Bank AG, Köln

Ingrid Hegewald

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Norbert Heinrich

Targobank AG & Co.KGaA,
Hamburg

Manja Ladenthin

Unicredit Bank AG, Hamburg

Henriette Mark

Deutsche Bank AG, München

Michael Riedel

Bank 1 Saar, Saarbrücken

Jürgen Tögel

Deutsche Bank AG, München

Sylke Witt

BCB AG, Leipzig

Karsten Wolff

BCB AG, Frankfurt/M.

| Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe | Fortsetzung

DHV – DIE BERUFGWERKSCHAFT

HAUPTVORSTAND

Jörg Hebsacker
Bundevorsitzender

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
Commerzbank AG
Vorsitzender

Gerhard Renz
Volksbank Breisach eG

MITGLIEDER DER TARIFKOMMISSION BANKGEWERBE

Peter Schellenberg
Commerzbank AG
Vorsitzender

Hans-Peter Braun
W&W Service GmbH

Klaus Dold
Volksbank Breisgau Nord eG

Michael Freitag
BCB AG

Daniel Frenzel
Volksbank Offenburg eG

Hans-Joachim Haas
Volksbank Lahr eG

Roland Herbstritt
Volksbank Breisgau Nord eG

Harald Leifer
Commerzbank AG

Anita Lohnert
Volksbank Müllheim eG

Gerhard Renz
Volksbank Breisach eG

Henning Röders
DHV-Hauptgeschäftsführer

Armin Schmutz
Volksbank Freiburg eG

Hubert Serrer
Volksbank Kinzigtal eG

Thomas Stahl
Commerzbank AG

Michael Tomaschko
Wüstenrot Bausparkasse AG

Beate Zander
Volksbank Offenburg eG

Kornelia Zavrel
Volksbank Müllheim 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

Redaktion

AGV Banken

Illustrationen

Ute Helmbold

Fotos

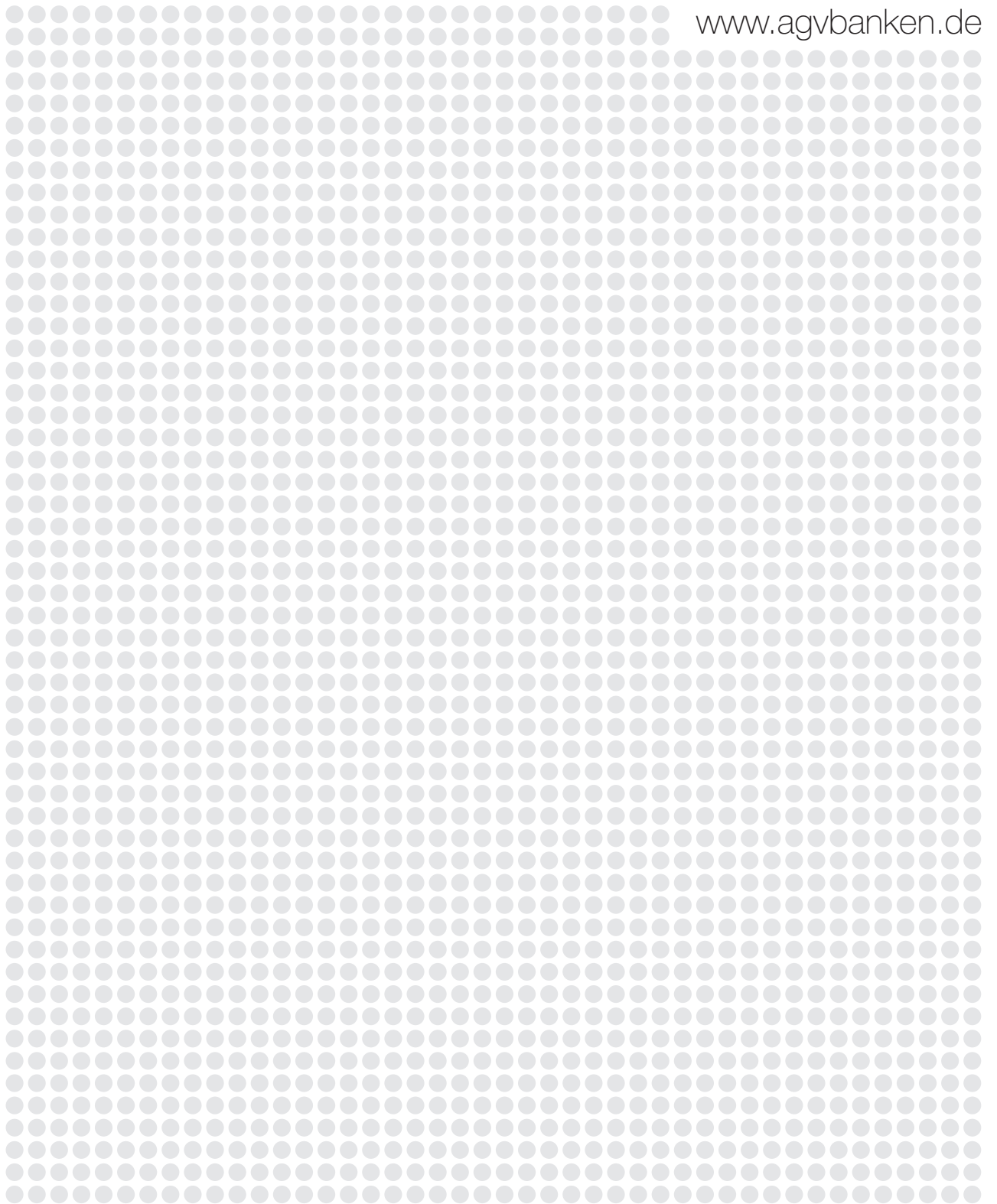
Torsten Silz

Gestaltung

Konzeption+Design
Trawny/Quass von Deyen, Köln

Druck

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



www.agvbanken.de