

AGVBanken



Arbeitgeberverband  
des privaten Bankgewerbes



| Banken-Tarifrunde 2012 |  
Fakten und Hintergründe

# | Inhalt |

---

3	Wirtschaftslage
6	Situation Bankgewerbe
12	Gehalt
17	Arbeitsbedingungen
21	Gesundheit
27	Umgang mit Beratern
29	Vorruhestand
30	Ausbildung

**Herausgeber:**

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

Stand: 1. März 2012

## | Spürbarer Abschwung – mit Auswirkungen auch aufs Bankgeschäft |

Die Konjunktur in Deutschland hat sich deutlicher als vermutet abgeschwächt, in der Eurozone erwarten Wirtschaftsforscher für 2012 sogar eine Rezession. Erst im Jahr 2013 rechnen die Experten wieder mit nennenswertem Wachstum. Schon jetzt ist absehbar: Die schwächere Wirtschaftslage wird auch auf das Bankgeschäft durchschlagen.

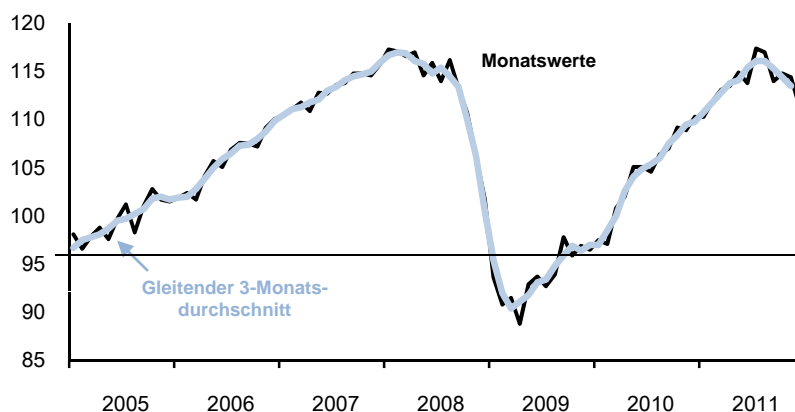
### Deutsche Wirtschaft im Schlussquartal 2011 geschrumpft

Durch die Staatsschuldenkrise hat sich die Konjunktur in der zweiten Jahreshälfte 2011 deutlich abgeschwächt. Dadurch ist die deutsche Wirtschaft im Schlussquartal 2011 gegenüber dem dritten Quartal um 0,2 % geschrumpft und damit stärker als zunächst vom Statistischen Bundesamt angenommen.

Zwar haben sich die Aussichten für die Industrie zuletzt wieder etwas aufgehellt. Allerdings ist nicht damit zu rechnen, dass sich der starke Industrie-Aufschwung der Jahre 2009 bis 2011 fortsetzen wird: Die ungelösten Probleme in den Peripherieländern der Eurozone sprechen dafür, dass sich die Staatsschuldenkrise fortsetzt und sich die Konjunktur zunächst nicht nennenswert erholt.

### GRAFIK 1 | Trend der Produktion zeigt nach unten

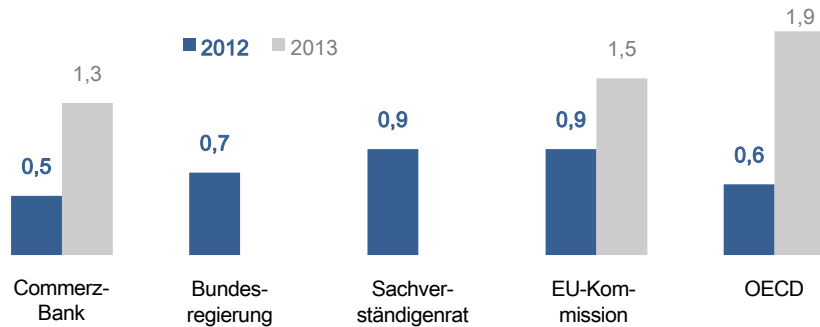
Industrieproduktion, real, saisonbereinigt, 2005 = 100; Quelle: Statistisches Bundesamt



### Wachstum in Deutschland 2012 zwischen 0,5 und 0,9 %

Entsprechend variieren die Wachstumsprognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute für Deutschland für 2012 in einer engen Spanne zwischen 0,5 und 0,9 %. Erst 2013 dürfte das Wachstum wieder etwas stärker ausfallen, voraussichtlich in einer Größenordnung von maximal 1,5 % (s. nächste Seite).

GRAFIK 2 | **Deutschland: Erst 2013 wieder nennenswertes Wachstum**  
 Reales Bruttoinlandsprodukt, Prognosen (Veränderung ggü. Vorjahr in %)  
 Quelle: Commerzbank Research

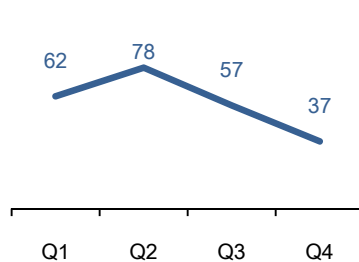


Deutlich schlechter sind die Voraussagen für die Eurozone. Soeben hat die **Europäische Zentralbank** die Ergebnisse einer Expertenbefragung zum Wirtschaftswachstum vorgelegt. Danach haben die Fachleute ihre Prognosen deutlich herabgesetzt: Sie rechnen jetzt in diesem Jahr mit einer Rezession in der Eurozone, das Bruttoinlandsprodukt wird nach ihrer Einschätzung um 0,1 % schrumpfen. Im November 2011 hatten sie noch ein Wachstum von 0,8 % vorhergesagt.

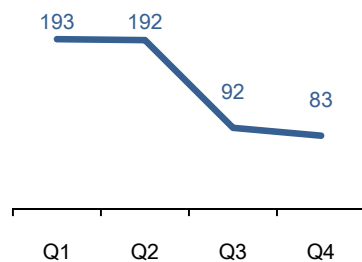
**Spürbare Auswirkungen aufs Bankgeschäft**

Die schwächere Konjunktur hat Auswirkungen unter anderem auf das **Kreditgeschäft** der Banken: Unternehmen werden bei den Investitionen zurückhaltender, dies dürfte zu einer gedämpften Kreditnachfrage führen. Das Transaktionsvolumen im **M&A-Geschäft** ist 2011 bereits um 13 % zurückgegangen mit zuletzt stark sinkender Tendenz. Das **Aktienemissionsvolumen** hat sich im zurückliegenden Jahr sogar um fast ein Drittel verringert.

GRAFIK 3 | **Weniger M&A-Deals**  
 M&A-Deals Deutsche Bank und Commerzbank 2011 (Mrd. USD)  
 Quelle: Commerzbank Research



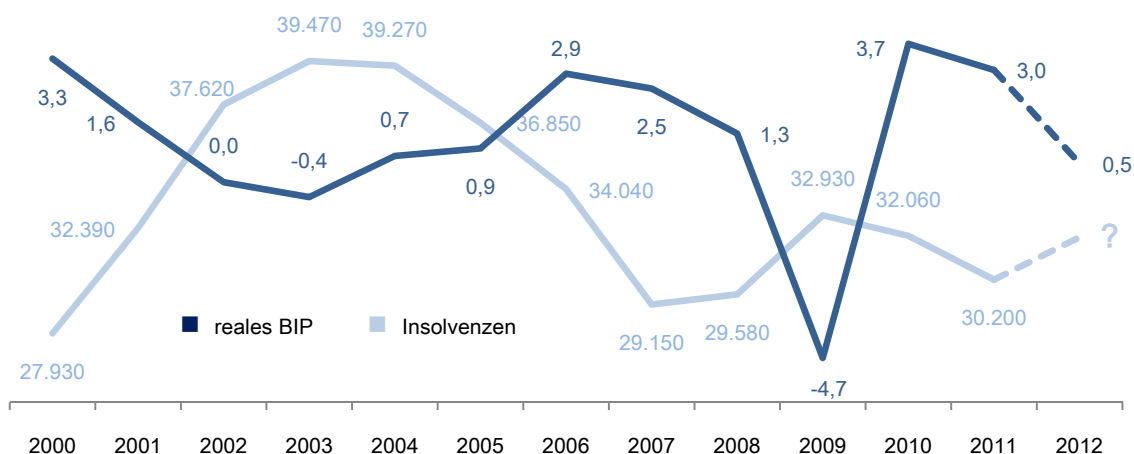
GRAFIK 4 | **Aktienmarkt schwach**  
 Aktienemissionsvolumen 2011 (Mrd. USD)  
 Quelle: Commerzbank Research



Zugleich besteht die Gefahr, dass die Zahl der Unternehmensinsolvenzen zunimmt und auf das Bankgeschäft durchschlägt – nicht zuletzt in Form höherer Kreditrisikovorsorge. In der Vergangenheit folgte auf Konjunkturabschwächungen stets eine Zunahme der Insolvenzen.

#### GRAFIK 5 | Steigendes Insolvenzrisiko

Entwicklung reales Bruttoinlandsprodukt (Veränderung ggü. Vorjahr in %) und Anzahl der Insolvenzen in Deutschland  
Quelle: Commerzbank Research



#### KOMPAKT | WIRTSCHAFTSLAGE

- Schwächere Konjunktur:** Die deutsche Wirtschaft ist zum Jahresende 2012 geschrumpft, die anhaltende Staatsschuldenkrise belastet das Wachstum auch weiterhin (Prognose: BIP 2012 maximal plus 0,9 %). In der Eurozone erwarten Experten für 2012 sogar eine Rezession.
- Bankgeschäft beeinträchtigt:** Die schwache Wirtschaftslage wird vermutlich aufs Kreditgeschäft durchschlagen, das Geschäft mit Aktien und bei Fusionen und Übernahmen leidet bereits. Hinzu kommt ein steigendes Insolvenzrisiko bei den Unternehmen, das die Risikovorsorge in die Höhe treiben dürfte.

## | Sonderkonjunktur belastet Ertragskraft |

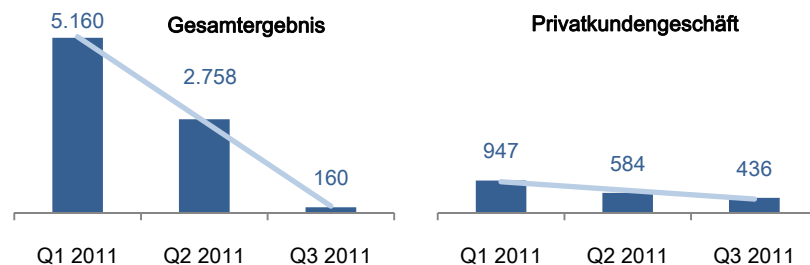
Selten waren die Aussichten im Kreditgewerbe so unsicher wie zum Jahresbeginn 2012: Neben der schwächeren Wirtschaftslage belasten Staatsschuldenkrise und Regulierung die Branche. Seit Mitte 2011 sind die Erträge rückläufig und werden sich insbesondere im Retailgeschäft nur mäßig entwickeln. Die Rentabilität und die Marktkapitalisierung bewegen sich schon länger auf unterdurchschnittlichem Niveau.

### Aktuelle Branchenlage und Ausblick eingetrübt

Anders als in vielen anderen Branchen, die sich vergleichsweise unbeeindruckt vom aktuellen Abwärtstrend der Konjunktur zeigen und für den weiteren Verlauf des Jahres zuversichtlich gestimmt sind, drücken mehrere Faktoren sowohl auf die derzeitige Performance als auch auf die Erwartungen im Bankgeschäft für das Jahr 2012.

### GRAFIK 6 | Erträge auf Talfahrt

Ergebnis vor Steuern – Großbanken (in Mio. EUR) | Quelle: Quartalsberichte



Verschiedene Indikatoren zeigen, dass die Banken derzeit einer Sonderkonjunktur unterliegen, die vom gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt deutlich nach unten abweicht und die den Verteilungsspielraum in der anstehenden Tarifrunde deutlich einschränkt. Neben der schwächeren Konjunktur (s. voriges Kapitel) sind dies:

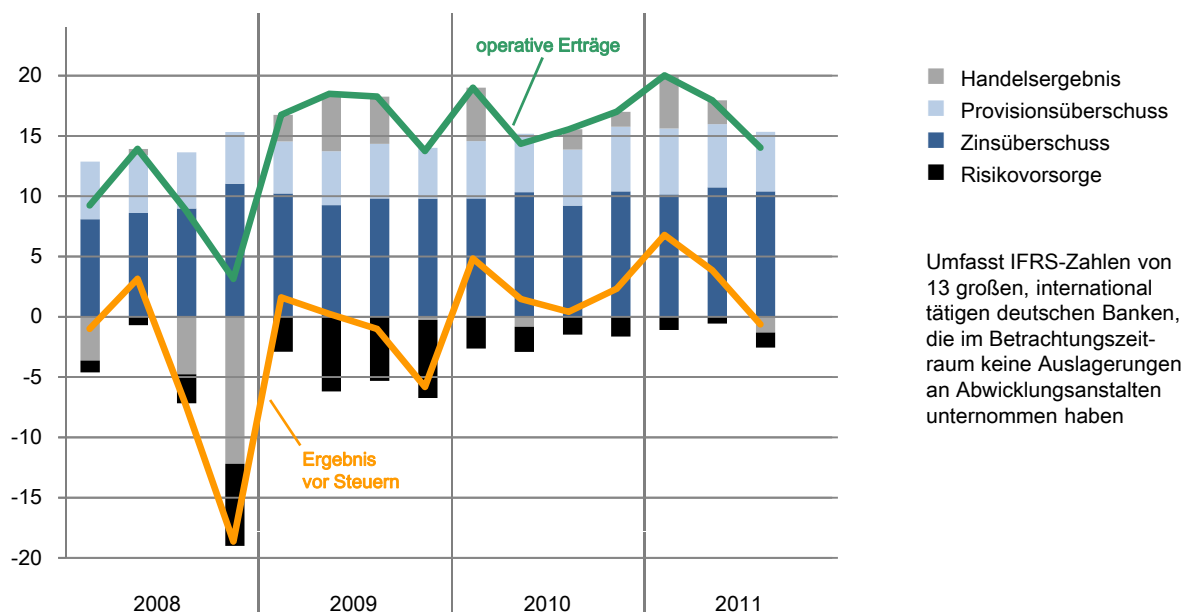
- **Auswirkungen der Staatsschuldenkrise** | Die europäische Staatsschuldenkrise belastet die Banken stark. Solange unklar ist, ob die hoch verschuldeten Euro-Staaten ihre Finanzen sanieren können, führt das bei den Banken zu **hohen Wertberichtigungen** insbesondere auf südeuropäische Staatsanleihen und zu **höheren Refinanzierungskosten**. Die hohe Unsicherheit an den Märkten schlägt auch im Handels- und Transaktionsgeschäft negativ zu Buche (vgl. Seite 4 unten).

- Regulierung** | Als Folge zunächst der Finanzkrise, aktuell aber insbesondere der Staatsschuldenkrise hat die Bankenregulierung deutlich zugenommen. Die erheblich verschärften Eigenkapitalvorschriften der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) führen bei deutschen Banken bis Jahresmitte 2012 zu einem **zusätzlichen Kapitalisierungsbedarf** in Höhe von 13,1 Mrd. EUR. 97 % davon (knapp 12,8 Mrd. EUR) müssen das öffentliche und private Bankgewerbe aufbringen. Um die geforderte Eigenkapitalquote zu erfüllen, haben einige Institute bereits angekündigt, Geschäftsbereiche aufzugeben, Verbindlichkeiten aufzulösen oder auch Personal abzubauen.
- Anhaltend starker Wettbewerb** | Der starke Wettbewerb in der Branche hält an und schmälert zusätzlich die Gewinnmargen.

**Quartalsergebnis vor Steuern erstmals seit Ende 2009 wieder negativ**

Eine Abwärtsbewegung in der Branchenkonjunktur ist seit Mitte 2011 zu beobachten, im dritten Quartal rutschte das konsolidierte Vorsteuerergebnis von 13 großen deutschen Banken erstmals seit Ende 2009 wieder ins Minus – insbesondere durch einen deutlichen Rückgang im Handelsergebnis bei wieder steigender Risikovorsorge.

GRAFIK 7 | **Komponenten der Ertragslage: Zinsergebnis stabil, Handelsergebnis zuletzt negativ**  
 Quartalsbetrachtung, Angaben in Mrd. EUR | Quelle: Unternehmensangaben, Berechnungen Deutsche Bundesbank



**Retailbanking: nur mäßiges Wachstum, starker Wettbewerb**

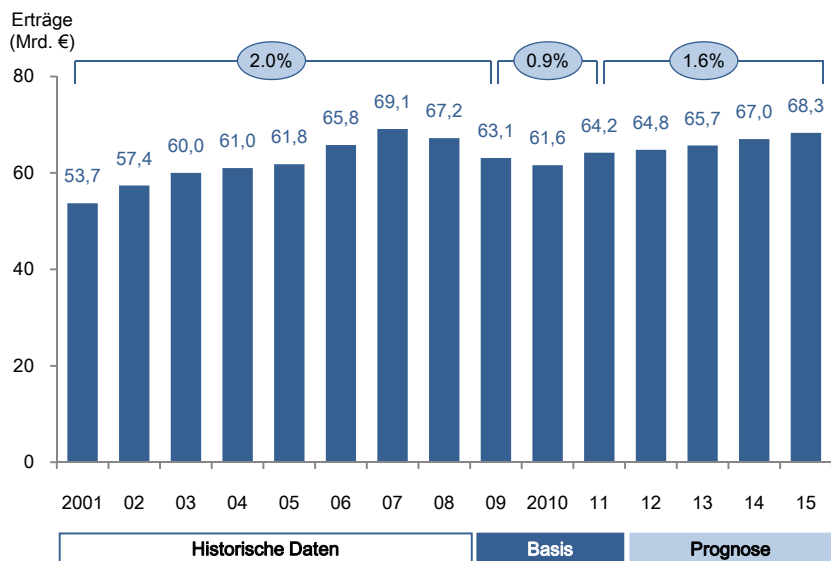
Auch die Aussichten im Privatkundengeschäft, in dem ein Großteil der Tarifbeschäftigten arbeitet, sind mäßig: Die Boston Consulting Group kommt in einer Sonderauswertung für den AGV Banken zu dem Ergebnis, dass das deutsche Retailbanking auch im Jahr 2015 noch nicht wieder die Ertragskraft erreicht, die es vor der Finanzmarktkrise im Jahr 2007 hatte – und dass sich das Wachstum der nächsten Jahre vermutlich nahe an der Inflationsrate bewegen wird. Hinzu kommt ein weiterhin hoch kompetitives Marktumfeld.

**GRAFIK 8 | Retailbanking: Auch 2015 noch unter Niveau von 2007**

Gesamterträge im Retailbanking (Deutschland)

CAGR = Compound Annual Growth Rate (durchschnittliches jährliches Wachstum)

Quelle: Boston Consulting Group im Auftrag des AGV Banken



**Verschärfung der Lage an den Finanzmärkten belastet Ertrag**

Die Bundesbank kommt in ihrem Finanzstabilitätsbericht (November 2011) zu dem Schluss, dass inzwischen die Verschärfung der Lage an den internationalen Finanzmärkten die Ertragsaussichten der Banken belastet. Dies wirke sich zum einen im Handelsergebnis aus, zum anderen führe es zu zusätzlichem Wertberichtigungsbedarf und zu höheren Refinanzierungskosten. In ihrer Prognose der Ertragslage deutscher Banken bis 2015 kommt die Bundesbank deshalb zu dem Schluss, dass die Betriebsergebnisse der Banken kontinuierlich sinken und die Bruttowertberichtigungen eher leicht steigen werden.



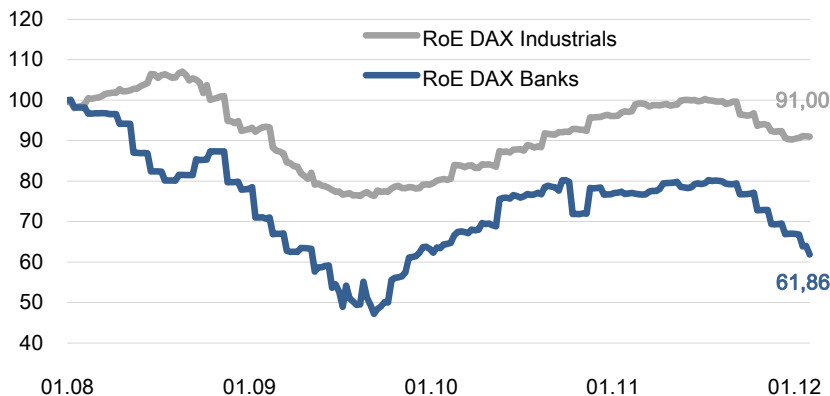
### Rentabilität auf deutlich niedrigerem Niveau

Insgesamt rechnen Experten und auch die Banken selbst damit, dass die Branche in Zukunft mit deutlich geringerer Rentabilität leben muss. Fachleute sehen die Eigenkapitalrendite mittel- bis langfristig zwischen 10 und 15 Prozent.

Die Eigenkapitalrendite (EKR) von Banken liegt übrigens bereits seit vielen Jahren niedriger als allgemein vermutet und noch dazu klar unter der EKR im verarbeitenden Gewerbe: Seit etwa vier Jahren liegt die EKR der beiden Banktitel im DAX (Deutsche Bank und Commerzbank) unter der EKR deutscher Industrieunternehmen. Und während die Rendite der Industrie zwischenzeitlich sogar wieder auf das Niveau von Anfang 2008 gestiegen war und derzeit immerhin über 90 % erreicht, ist sie bei den Banken auf 62 % des Werts von Januar 2008 gesunken.

#### GRAFIK 9 | Eigenkapitalrendite: Banken schwächer als Industrie

EKR nach Steuern, Index Januar 2008 = 100 | Quelle: Commerzbank Research

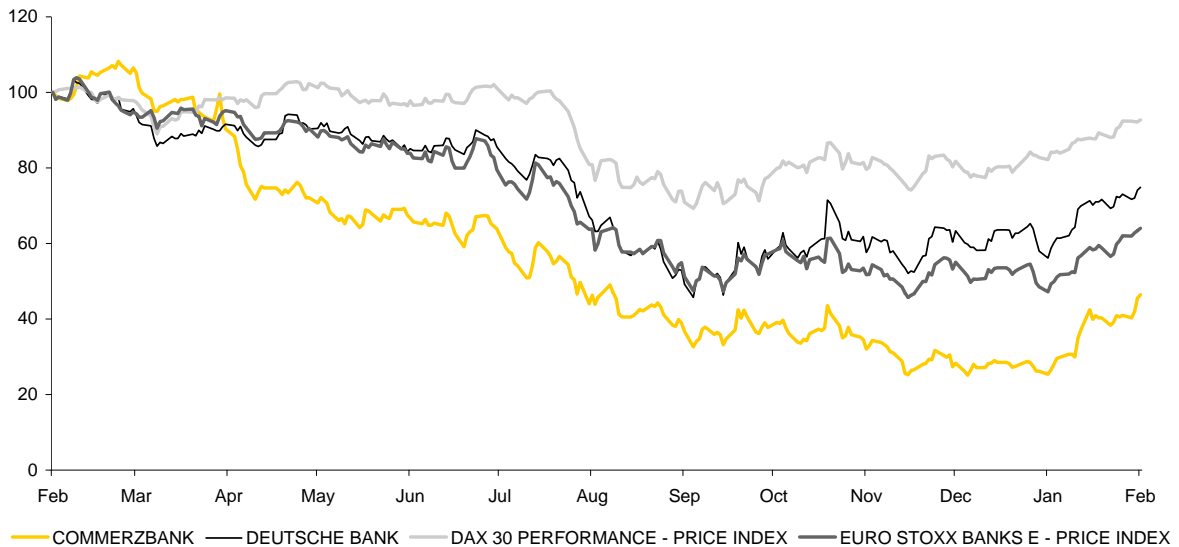


### Marktkapitalisierung der Banken gesunken

Die Staatsschuldenkrise macht den Banken seit Monaten auch dadurch zu schaffen, dass ihre Bewertungen an den Kapitalmärkten deutlich schlechter ausfallen als noch vor einigen Monaten, was die Kapitalbeschaffung erschwert. Der Branchenindex Euro Stoxx 600 Banken hat im Jahr 2011 mehr als 30 % an Wert verloren. Auch die Kurse der beiden deutschen Bankentitel im DAX haben im Vergleich zur Gesamtentwicklung deutlich an Wert verloren (s. Grafik nächste Seite).

GRAFIK 10 | **Banktitel mit schlechterer Performance als DAX**

Kursentwicklung Februar 2011 – Februar 2012 | Quelle: Commerzbank Research



**Schwächere Ratings verteuern Refinanzierung**

Parallel leiden die deutschen Banken unter der Herabstufung ihrer Kreditwürdigkeit, was wiederum die Refinanzierung verteuert. Diese Situation könnte sich bald noch weiter verschlechtern: Mitte Februar hat die Ratingagentur Moody's angekündigt, 122 Banken (überwiegend in Europa) und zahlreiche Versicherungskonzerne neu zu bewerten, darunter auch Deutsche Bank und Commerzbank. Moody's begründet dies mit den unsicheren Konjunkturaussichten in Europa, den Auswirkungen der Staatsschuldenkrise und den Herausforderungen an den Kapitalmärkten. Damit müssen die Institute um ihre derzeitige Bonitätsbewertung bangen; die drohende Herabstufung wird wiederum auf die Kapitalmarktbewertung und die Refinanzierungskosten durchschlagen. Der gegenläufige (positive) Effekt auf die Ratings deutscher Banken, der zwischenzeitlich durch die Neuaufgabe des Finanzmarktstabilisierungsfonds (SoFFin) in Deutschland entstanden war, dürfte damit wieder verpuffen.

#### KOMPAKT | SITUATION BANKGEWERBE

- **Verschiedene Belastungsfaktoren erzeugen Sonderkonjunktur** | Die europäische Staatsschuldenkrise belastet die Banken stark, sie führt zu hohen Wertberichtigungen und steigenden Refinanzierungskosten. Hinzu kommt die verschärfte Regulierung, die hohen zusätzlichen Kapitalisierungsbedarf auslöst. Zusammen mit dem unverändert starken Wettbewerb im Kreditgewerbe ergibt sich daraus eine Sonderkonjunktur, die den Verteilungsspielraum erheblich einschränkt.
- **Ertragslage dauerhaft schwächer** | Die Erträge der deutschen Banken sinken seit Jahresmitte 2011, eine Besserung ist – insbesondere durch die verschärfte Lage an den internationalen Finanzmärkten – mittelfristig nicht in Sicht. Auch im Retailbanking ist allenfalls mit geringen Ertragssteigerungen zu rechnen: Bis 2015 werden die Institute nicht einmal das Ertragsniveau von 2007 erreichen.
- **Rentabilität auf niedrigerem Niveau** | Branchenkenner und Banken sind sich einig, dass die Branche künftig niedrigere Renditen erzielen wird. Schon seit Jahren liegt die Eigenkapitalrendite der Bankwerte im DAX unter dem Wert der Industrie.
- **Schwächere Kursentwicklung plus schlechtere Ratings = verteuerte Kapitalbeschaffung** | Die unterdurchschnittliche Performance von Banktiteln an den Aktienmärkten und die Herabstufung durch die Ratingagenturen erschweren und verteuern die Kapitalbeschaffung.

## | Verteilungsspielraum erheblich eingeschränkt |

---

Bei der Gehaltsfrage stehen zwei Faktoren besonders im Fokus: die Ertragslage der Branche und die Preisentwicklung (ohne Energie). Im Kreditgewerbe engt derzeit die Sonderkonjunktur den Verteilungsspielraum erheblich ein, und die Inflation ist auf dem Rückzug. Gefragt ist deshalb eine maßvolle Lohnpolitik – auch, um weiteren Druck auf die Beschäftigung zu vermeiden.

### **Gesamtwirtschaftlicher Verteilungsspielraum zuletzt gesunken**

Der Verteilungsspielraum beim Gehalt, wie ihn der Sachverständigenrat („Wirtschaftsweise“) definiert, bewegt sich gesamtwirtschaftlich seit Jahren in dieselbe Richtung wie die Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts. Entsprechend fällt – bei zuletzt rückläufigem Wachstum – die Spanne für Gehaltssteigerungen in diesem Jahr schmäler aus als in den Vorjahren. Dabei weist der Sachverständigenrat ausdrücklich darauf hin, dass jede Branche ihren eigenen Rahmen definieren muss. Im Bankgewerbe ist der Verteilungsspielraum absehbar durch die Sonderkonjunktur der Branche zusätzlich eingeschränkt.

### **Inflation sinkt, Kernteuerung bei maximal 1,5 %**

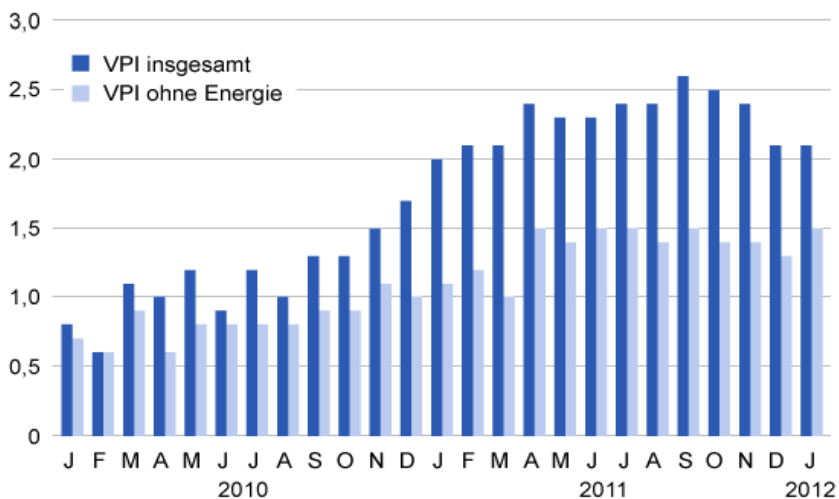
Die Inflationsrate sinkt. Sie ist von 2,6 % im September 2011 auf nur noch 2,1% im Januar 2012 gefallen. Auch wenn sich für Februar energiepreisbedingt noch einmal eine leichte Aufwärtsbewegung abzeichnet, besteht Konsens, dass die Inflation in den kommenden Monaten die kritische Marke für die Preisstabilität von 2 % unterschreitet und auch danach tendenziell weiter fällt. Erstmals seit 12 Monaten betrug das Plus der Energiepreise im Januar im Vergleich zum selben Monat des Vorjahres weniger als 8 %. Die so genannte **Kernteuerungsrate** (ohne Berücksichtigung der volatilen Nahrungsmittel- und Energiepreise) verharrt seit einigen Monaten in einer engen Spanne von 1,2 bis 1,5 %.

Die schlechteren Wachstumsaussichten dämpfen die Inflation: In diesem Jahr dürften die Verbraucherpreise nur um etwa 1,6 % zulegen; hier liegen die Prognosen der Experten eng beieinander (bis maximal 1,9 %). Für 2013 rangieren die Schätzungen zwischen 1,5 und 1,8 %.

Die Inflationsrisiken auf Sicht von ein bis eineinhalb Jahren sind derzeit gering. Die Inflationserwartungen am Markt sind gefallen, und die Kapazitätsauslastung der Wirtschaft geht zurück, was sich auch in niedrigeren Erwartungen der Unternehmen an ihre eigenen Absatzpreise widerspiegelt.

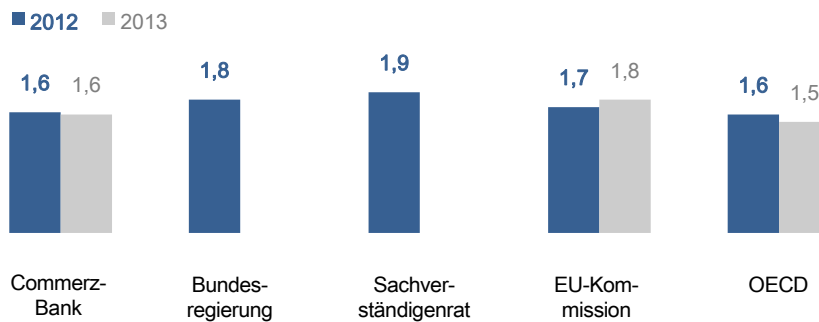
**GRAFIK 11 | Inflation in Deutschland sinkt**

Verbraucherpreisindex Deutschland, Veränderung ggü. Vorjahresmonat in %  
Quelle: Statistisches Bundesamt



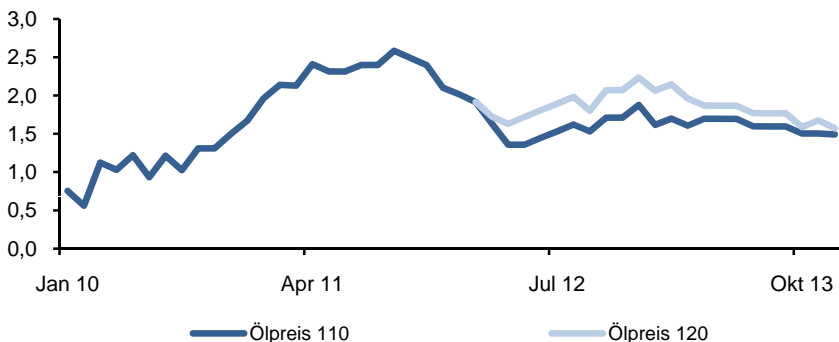
**GRAFIK 12 | Moderate Teuerung 2012/13 ist Konsens**

Verbraucherpreise, Prognosen (Veränderung ggü. Vorjahr in %); EU-Kommission, OECD: harmonisierter Index | Quelle: Commerzbank Research



**GRAFIK 13 | Ausblick bis Ende 2013: Inflationsrisiken niedrig**

Verbraucherpreise, Veränderung ggü. Vorjahr in %, Prognose ab Januar 2012, in Abhängigkeit vom Ölpreis | Quelle: Commerzbank Research



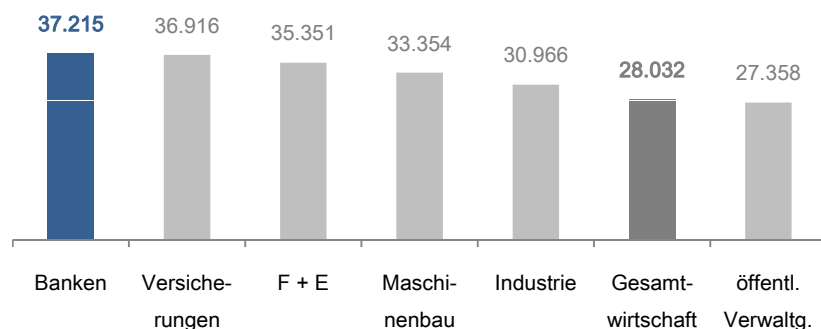
### Hohes Gehaltsniveau im privaten und öffentlichen Bankgewerbe

Bei der Betrachtung des Gehaltsniveaus ist angesichts von Marktschwankungen allein die Langfristperspektive sinnvoll. Hier zeigt sich, dass die privaten und öffentlichen Banken bei den Tarifgehältern in den vergangenen zehn Jahren einen relativ hohen Sockel aufgebaut haben, der noch vorhanden ist. So erklärt sich, dass die Gehälter seit dem Jahr 2000 nominal um 27 % und real – also nach Abzug der Inflation – um über 8 % gestiegen sind.

Die Entgelte für geleistete Arbeit (also ohne Sonderzahlungen) liegen bei Banken um ein Viertel über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft. Auch innerhalb der Branche liegt das private Bankgewerbe an der Spitze: Das Durchschnittsgehalt liegt beim Stammpersonal (Tarif- und AT-Mitarbeiter) um fast ein Viertel und bei den Tarifangestellten um fast ein Fünftel über dem Durchschnittsgehalt der Sparkassen. Auch im Vergleich zu den Genossenschaftsbanken zahlen die privaten Banken mehr.

#### GRAFIK 14 | Vergütung bei Banken überdurchschnittlich

Durchschnittliches Jahresentgelt für geleistete Arbeitszeit (= Bruttoentgelt abzügl. Sonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, Vergütung für nicht gearbeitete Tage, Sachleistungen) je Vollzeiteinheit (EUR) | Quelle: Statistisches Bundesamt, 2010



### Moderate Tarifpolitik hat Arbeitsplätze gesichert

Umgekehrt haben die Tarifparteien im Bankgewerbe in Krisenzeiten stets eine moderate Lohnpolitik verfolgt, die sich ausgezahlt hat: Zwar ist die Zahl der Beschäftigten im Bankgewerbe in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Der Beschäftigungsabbau ist aber nie so stark ausgefallen wie von den Arbeitnehmern befürchtet – weil Lohnzurückhaltung weiteren Druck auf der Kostenseite vermieden und damit Arbeitsplätze gesichert hat. Das beste Beispiel ist das Krisenjahr 2008, in dem die Beschäftigung bei moderatem Gehaltszuwachs von 1,8 % nahezu stabil geblieben ist.

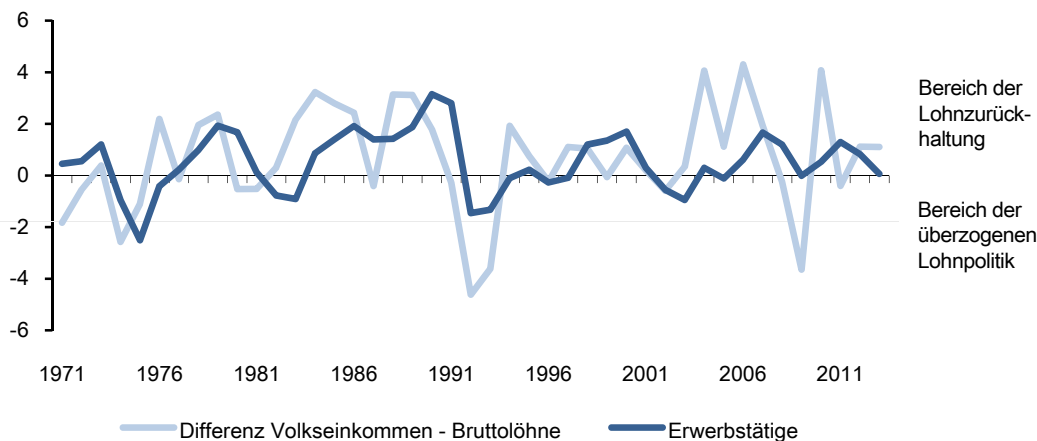
### HINTERGRUND | Lohnzurückhaltung fördert Beschäftigung

Gesamtwirtschaftlich lässt sich der beschäftigungssichernde Effekt von Lohnzurückhaltung über viele Jahre hinweg klar belegen. So haben sich in den vergangenen 40 Jahren das **Maß für Lohnzurückhaltung** (Pro-Kopf-Volkseinkommen minus Durchschnitts-Bruttoeinkommen) und die Erwerbstätigkeit in etwa gleichläufig entwickelt.

In jenen Phasen, in denen die Differenz zwischen den Anstiegen des Pro-Kopf-Volkseinkommens und des durchschnittlichen Bruttoentgeltes positiv war – in denen also Lohnzurückhaltung gemäß der obigen Definition herrschte – oder wenigstens aus dem negativen in Richtung auf den positiven Bereich drehte, stieg die Erwerbstätigkeit. Dies war der Fall in der zweiten Hälfte der 70er-Jahre, 1983 bis 1991, 1994 bis 2000 mit einer Delle in der Mitte des Jahrzehnts, 2004 bis 2007 und ab 2010. In denjenigen Phasen, in denen die Arbeitnehmerseite ihre Ansprüche an den Verteilungsspielraum überzog (in denen also das Maß für Lohnzurückhaltung fiel und schließlich negativ wurde), schrumpfte die Erwerbstätigkeit oder legte schwächer zu.

### GRAFIK 15 | Überzogene Lohnpolitik drückt auf die Beschäftigung

Durchschnitts-Volkseinkommen minus Durchschnitts-Bruttolöhne, Erwerbstätige, Veränderung ggü. Vorjahr in Prozentpunkten/Prozent; bis 1991 Westdeutschland; 2012/13 Prognose | Quellen: Statistisches Bundesamt, Commerzbank Research



### Warum die Kaufkrafttheorie des Lohns nicht funktioniert

Im Gegensatz dazu funktioniert die Kaufkrafttheorie des Lohns nicht. Sie behauptet, dass sich mit kräftigen Lohnerhöhungen die Nachfrage ankurbeln lässt: Zuerst würden die steigenden Entgelte den Konsum beflügeln; sobald dieser nicht mehr vollständig befriedigt werden könne, würden die Unternehmen ihre Kapazitäten erweitern, also mehr investieren; die steigenden Löhne hätten so schließlich mehr Beschäftigung zur Folge. Diese Betrachtung blendet aber zwei wesentliche Aspekte aus:

- **Erstens:** Hohe Lohnsteigerungen verteuern die Produktion und schwächen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Einem möglichen Mehrabsatz im Inland steht dann ein verminderter Auslandsabsatz gegenüber. Dieser Mechanismus ist in der deutschen Industrie besonders augenfällig. Prinzipiell gilt er aber auch in Unternehmen der Dienstleistungsbranchen. Produktionsverlagerungen an ausländische, kostengünstigere Standorte können die Folge sein.
- **Zweitens** fließen etwa 40 % des Lohnzuwachses in importierte Güter und Dienstleistungen oder in die Ersparnis. Dieser Teil setzt sich also nicht in die angestrebte höhere Binnennachfrage um.

#### KOMPAKT | [GEHALT](#)

- **Enger Verteilungsspielraum** | Die Spanne für Gehaltssteigerungen ist in der Gesamtwirtschaft schmäler als in den Vorjahren und im Kreditgewerbe durch Sondereffekte zusätzlich eingeschränkt.
- **Sinkende Inflation, absehbar geringe Inflationsrisiken** | Die Teuerungsrate wird nach allen Prognosen in diesem Jahr auf unter 2 % sinken und auch 2013 maximal bei 1,8 % liegen. Die Kerninflation liegt stabil zwischen 1,2 und 1,5 %.
- **Beschäftigte im Bankgewerbe gut bezahlt** | Die Tarifgehälter im privaten und öffentlichen Bankgewerbe sind seit 2000 real um über 8 % gestiegen, das Gehaltsniveau ist im Branchenvergleich Spitze. Das Entgelt für geleistete Arbeitszeit liegt bei Banken um ein Drittel über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.
- **Lohnzurückhaltung lohnt sich** | Sowohl im Bankgewerbe als auch in der Gesamtwirtschaft hat moderate Lohnpolitik in der Vergangenheit Arbeitsplätze gesichert oder geschaffen.



## | Anspruchsvolle Arbeit, verantwortungsvolle Arbeitgeber |

Die Banken sind gute Arbeitgeber. Sie erwarten viel von ihren Beschäftigten, dafür geben sie auch viel zurück. Und das ist weit mehr als nur Geld: Das private Bankgewerbe zählt zu den Vorreitern, wenn es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder um Gesundheitsleistungen geht. Und wo es berechtigte Kritik an Arbeitsbedingungen gibt, nehmen die Institute diese ernst und verändern Dinge – wie etwa in der Beratung.

### **Banken wollen motivierte, konzentrierte und gesunde Mitarbeiter**

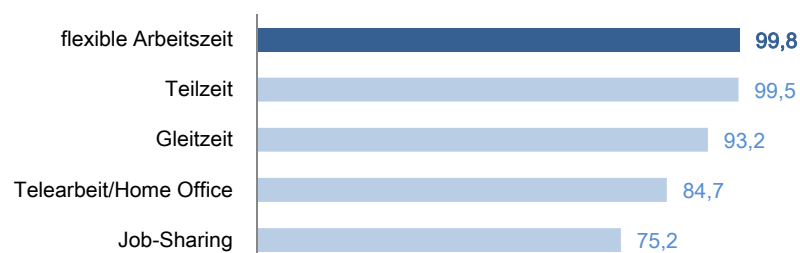
Die Arbeitsbedingungen im Bankgewerbe sind seit einigen Jahren Gegenstand intensiver Diskussionen innerhalb der Branche und darüber hinaus. Die Banken-Arbeitgeber nehmen diese Debatte ernst, legen aber Wert darauf, sie sachlich zu führen. Dabei lässt sich feststellen: Die Banken sind gute Arbeitgeber, denen daran gelegen ist, dass ihre Beschäftigten motiviert, konzentriert und gesund arbeiten können.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wichtiges Anliegen**

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehört das Bankgewerbe zu den Vorreitern in Deutschland. Im privaten Bankgewerbe arbeiten fast alle Beschäftigten in Unternehmen, die flexible Arbeitszeitmodelle anbieten oder beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Familienpause helfen; jedes zweite Institut unterstützt seine Beschäftigten in der Kinderbetreuung. Die Teilzeitquote im privaten Bankgewerbe ist binnen fünf Jahren von 17,7 auf 21,0 % gestiegen. Unter allen Führungskräften liegt sie inzwischen bei 11 %, bei Frauen in Führungspositionen sogar über 28 %. Damit ist familienbewusste Personalpolitik zugleich der Schlüssel, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und ihnen den Aufstieg in Führungspositionen zu erleichtern.

### GRAFIK 16 | Familienbewusste Arbeitszeitmodelle weit verbreitet

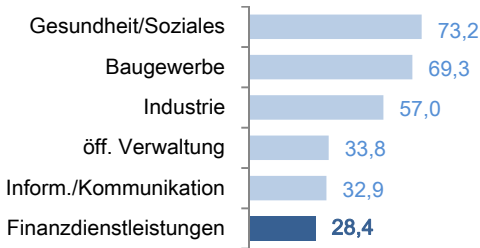
Anteil der Beschäftigten im privaten Bankgewerbe, die in Unternehmen mit den folgenden Angeboten arbeiten (in %) | Quelle: AGV Banken



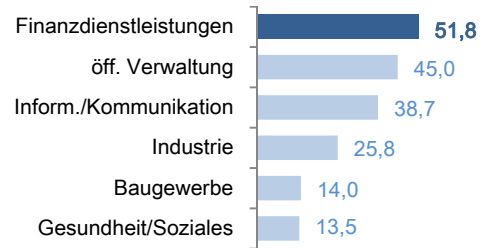
**GRAFIK 17 | Banken mit den flexibelsten Arbeitszeitregelungen**

Arbeitskräfteerhebung 2010, Angaben in % der Beschäftigten | Quelle: Statistisches Bundesamt

**Beschäftigte mit starren Arbeitszeitregelungen**



**Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten**



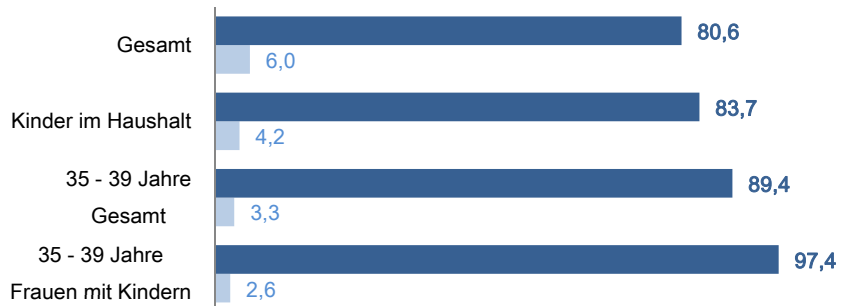
Die Bankmitarbeiter wissen die Leistungen zu schätzen: Knapp 81 % aller Beschäftigten im privaten Bankgewerbe beurteilen ihre Arbeitszeitregelungen positiv. Besonders zufrieden sind Mitarbeiter mit Kindern, am zufriedensten Mütter im Alter zwischen 35 und 39 Jahren (97 % positive Beurteilungen). Zudem beurteilen zwei Drittel aller Mitarbeiter ihre Work-life-balance als positiv, dagegen nur 10 Prozent als schlecht.

**GRAFIK 18 | Hohe Zufriedenheit, junge Mütter am zufriedensten**

Beschäftigte privates Bankgewerbe 2011 (in %) | Quelle: TNS Emnid/AGV Banken

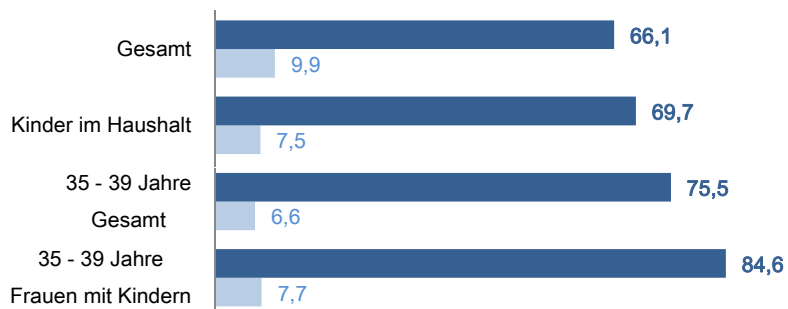
**Beurteilung Arbeitszeitregelungen**

■ ausgezeichnet/sehr gut/gut ■ schlecht



**Beurteilung Work-life-balance**

■ ausgezeichnet/sehr gut/gut ■ schlecht



**Banken führend bei Gesundheitsleistungen**

Die Banken nehmen seit Jahren eine führende Position im betrieblichen Gesundheitsschutz ein und haben diese zuletzt deutlich ausgebaut. Inzwischen können 9 von 10 Beschäftigten im privaten Bankgewerbe Gesundheitsleistungen ihres Arbeitgebers in Anspruch nehmen, die über das ohnehin hohe Maß des gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinausgehen (Details: s. nächstes Kapitel).

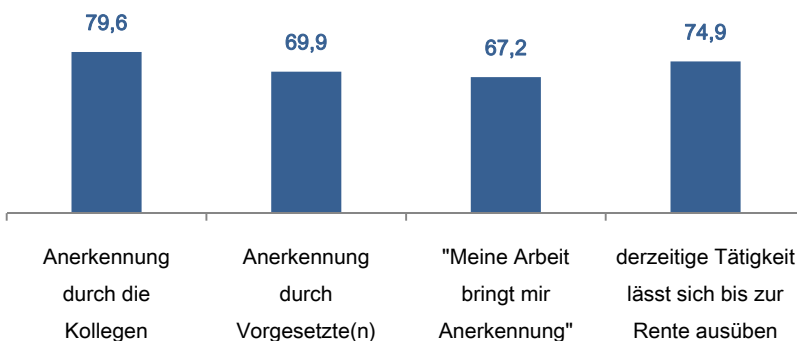
**Mehrheit der Beschäftigten ist mit Arbeit und Arbeitsumfeld zufrieden**

Der AGV Banken ermittelt regelmäßig, wie sich die Beschäftigten im privaten Bankgewerbe fühlen. Das Ergebnis: Die weitaus meisten Beschäftigten im privaten Bankgewerbe sind mit ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsumfeld zufrieden. Vier von fünf Beschäftigten bewerten ihre Entscheidungsspielräume positiv, drei Viertel haben Spaß an der Arbeit, ebenso viele Mitarbeiter bewerten ihr Arbeitsumfeld positiv. Mehr als zwei Drittel sind mit dem Führungsverhalten zufrieden, ein weiteres Viertel bewertet die Vorgesetzten neutral und nur etwa 10 % der Beschäftigten sind mit ihren Führungskräften unzufrieden.

Eine große Mehrheit fühlt sich an ihrem Arbeitsplatz und durch ihren Job anerkannt: 80 % der Beschäftigten finden am Arbeitsplatz Anerkennung durch ihre Kollegen, 70 % fühlen sich durch ihre Vorgesetzten anerkannt. Fast ebenso viele geben an, dass ihnen ihr Beruf ganz allgemein Anerkennung bringt. Und 75 % der Beschäftigten gehen davon aus, dass sich ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben lässt. Das ist ein hoher Wert: Über alle Branchen hinweg glauben das nur 49 % der Beschäftigten uneingeschränkt und 70 % mit Einschränkungen (IGA-Barometer, 3. Welle 2010).

**GRAFIK 19 | Bankberuf bringt Anerkennung**

Beschäftigte im privaten Bankgewerbe, 2012, zustimmende Antworten (in %)   
 Quelle: TNS Emnid/AGV Banken



### **Steuerung im Privatkundengeschäft angepasst**

Die Steuerung der Privatkundenberatung in einigen Instituten war in den vergangenen Jahren zu stark auf kurzfristige Ergebnisse ausgerichtet, was zu Unzufriedenheit bei Beschäftigten geführt hat. Die betroffenen Häuser haben Veränderungen in die Wege geleitet und ab dem Frühjahr 2011 bis zum Jahresbeginn 2012 ihre Systeme umgestellt.

Beim Umbau haben die betroffenen Häuser verschiedene Stell-schrauben betätigt, im Wesentlichen Controlling, Arbeitsorganisation und Vergütung. Kurzfristige Ziele wurden abgeschafft, Teamziele treten an die Stelle von individuellen Zielen, in die Erfolgsbewertung und damit in die variable Vergütung fließen die Kundenbindung und Kundenzufriedenheit stärker ein als bisher. Wo die Maßnahmen bereits länger eingeführt sind, hat sich die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten spürbar erhöht.

#### **KOMPAKT | ARBEITSBEDINGUNGEN**

- **Banken Vorreiter bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie** | Nahezu alle Beschäftigten im privaten Bankgewerbe können flexible Arbeitszeitmodelle nutzen, jedes zweite Institut unterstützt in der Kinderbetreuung. Das schlägt sich in hohen Zufriedenheitswerten der Beschäftigten nieder.
- **Hoher Standard im Gesundheitsschutz** | Die Banken haben ihr ohnehin bereits hohes Niveau im betrieblichen Gesundheitsschutz weiter ausgebaut.
- **Beschäftigte fühlen sich anerkannt** | Der Bankberuf bringt den weitaus meisten Beschäftigten Anerkennung bei Kollegen, Vorgesetzten und in ihrem persönlichen Umfeld.
- **Moderne Steuerung im Privatkundengeschäft** | In der Privatkundenberatung haben verschiedene Häuser die Ziel- und Vergütungssysteme angepasst und dadurch die Mitarbeiterzufriedenheit teilweise bereits spürbar erhöht.

## | Banken steigern Gesundheitsleistungen |

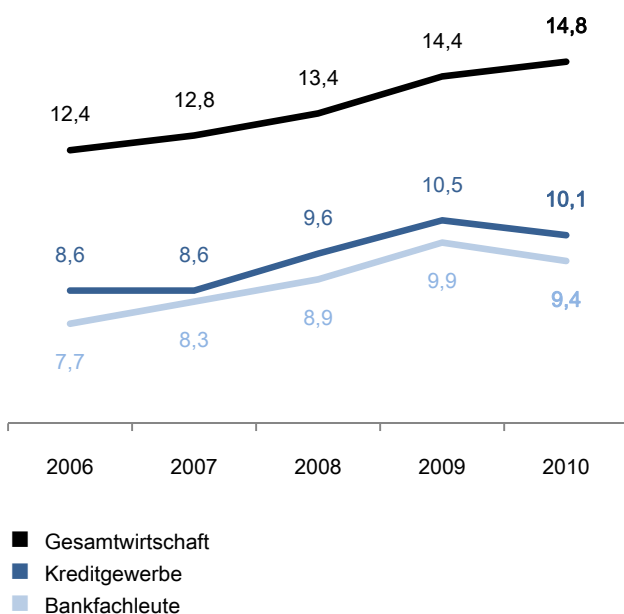
„Bank macht krank“ reimt sich, stimmt aber nicht: Das Kreditgewerbe hat den niedrigsten Krankenstand aller Branchen, der zudem gegen den Trend rückläufig ist. Auch die Entwicklung bei psychischen Störungen ist unauffällig und günstiger als im Branchendurchschnitt. Und die Arbeitgeber im privaten Bankgewerbe haben den ohnehin guten Standard im betrieblichen Gesundheitsschutz noch einmal erhöht – und folgen damit den Empfehlungen der Tariferklärung von 2010.

### Krankenstand bei Banken um ein Drittel unter dem Durchschnitt

Das Kreditgewerbe bleibt in Deutschland die Branche mit dem niedrigsten Krankenstand und hat diese Spitzenposition zuletzt ausgebaut: Während die Arbeitsunfähigkeitstage pro Kopf 2010 gegenüber dem Vorjahr in der Gesamtwirtschaft um 2,8 Prozent gestiegen sind, sanken sie im Kreditgewerbe um 3,8 Prozent, so die jüngste Auswertung des BKK-Bundesverbands. Durchschnittlich 10,1 Tage waren Beschäftigte bei Kreditinstituten im Jahr 2010 arbeitsunfähig, das ist ein Drittel weniger als im Durchschnitt aller Branchen (14,8 Tage). Noch geringer war der Krankenstand in der Berufsgruppe der Bankfachleute, die pro Kopf nur 9,4 Tage fehlten.

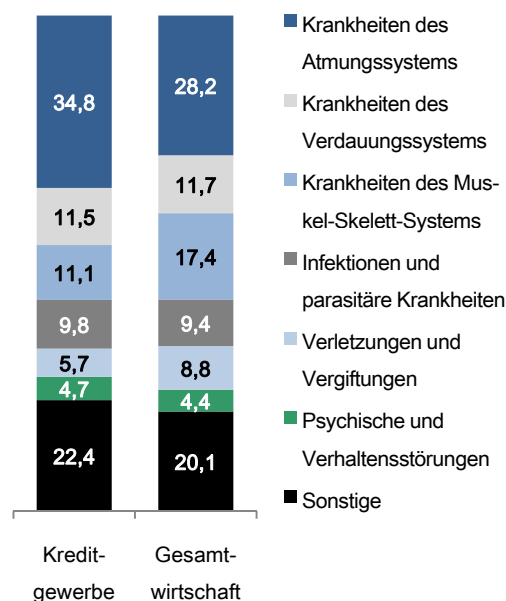
GRAFIK 20 | **Krankenstand bei Banken gegen den Trendrückläufig**

Arbeitsunfähigkeitstage je Beschäftigten  
Quelle: BKK-Bundesverband



GRAFIK 21 | **Krankheitsursachen: Psyche erst an sechster Stelle**

Krankheitsfälle 2010, Anteil in %  
Quelle: BKK-Bundesverband



### **Kein branchenspezifisches Risiko für psychische Erkrankungen**

Die Zahlen des BKK-Bundesverbands belegen eindeutig: Es gibt im Kreditgewerbe kein branchenspezifisches Risiko für psychische Störungen. Im Gegenteil: Zwar steigt im Kreditgewerbe der Anteil der Diagnosegruppe „psychische und Verhaltensstörungen“ am gesamten Krankheitsgeschehen – wie in der Gesamtwirtschaft – seit Jahren. Dafür sind aber verschiedene Gründe verantwortlich, die nicht unbedingt arbeitsbedingt sein müssen (s. Kasten Seite 23). Vor allem aber zeigen die aktuellen Zahlen, dass das Ausmaß an psychischen Störungen im Kreditgewerbe im Branchenvergleich weiterhin unauffällig ist:

- **Psychische Störungen bei Krankheitsursachen erst an sechster Stelle |** Bei den Krankheitsursachen im Kreditgewerbe stehen psychische Störungen gerade einmal an sechster Stelle, sie machen nur 4,7 % aller Krankheitsfälle aus. Das ist etwas mehr als im Branchendurchschnitt (4,0 %), aber weniger als beispielsweise im öffentlichen Dienst (5,2 %) oder im Gesundheits- und Sozialwesen (6,0 %).
- **Anteil der Ausfalltage wegen psychischer Störungen unauffällig |** Bei den Arbeitsunfähigkeitstagen pro Kopf entfallen auf psychische Störungen gesamtwirtschaftlich 12,0 % der Ausfalltage, im Kreditgewerbe sind es 15,6 %. Dabei ist zu berücksichtigen, dass statistische Effekte die Vergleichbarkeit zu Ungunsten von Branchen verzerren, in denen die Beschäftigten – wie bei Banken – vorwiegend im Büro arbeiten und in denen insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen und Verletzungen deutlich seltener vorkommen. Bereinigt man die Statistik um diese beiden Diagnosegruppen, liegt der Anteil psychischer Störungen an allen Ausfalltagen im Kreditgewerbe (21,2 %) und in der Gesamtwirtschaft (20,0 %) nahezu gleichauf. Darüber hinaus ist die durchschnittliche Krankheitsdauer bei psychischen Störungen im Kreditgewerbe seit Jahren niedriger als in der Gesamtwirtschaft; im Jahr 2010 waren es bei den Bankmitarbeitern 32,0 Tage und damit 9,1 % weniger als bei allen Beschäftigten (35,2 Tage).
- **Anstieg psychischer Störungen im Kreditgewerbe unterdurchschnittlich |** Sowohl die Zahl der Krankheitsfälle als auch der Umfang an Ausfalltagen, die auf psychische und Verhaltensstörungen zurückgehen, sind im Kreditgewerbe zuletzt weniger stark gestiegen als im Durchschnitt aller Branchen.

## HINTERGRUND | Psychische Störungen: Dunkelziffern kommen ans Licht

Die Arbeitswelt hat sich im Zuge der Globalisierung verändert und in vielen Bereichen beschleunigt. Parallel melden die Krankenkassen seit Jahren, dass die Ausfalltage wegen psychischer und Verhaltensstörungen zunehmen. Dadurch entsteht der Eindruck, die Arbeitswelt sei verantwortlich für den Anstieg der Diagnosen „psychische und Verhaltensstörungen“. Diese Behauptungen sind aus folgenden Gründen nicht haltbar.

**Keine Hinweise auf reale Zunahme psychischer Störungen** | Eine europaweite Studie der TU Dresden kommt zu dem Ergebnis, dass – mit Ausnahme einer auf einen Anstieg der Lebenserwartung zurückzuführenden geringfügigen Zunahme von neurodegenerative Erkrankungen des Nervensystems (z. B. Demenz) – keine Hinweise auf eine Zunahme der Gesamtheit psychischer Störungen im Zeitraum 2005 bis 2010 vorliegen (Wittchen/Jacobi: „The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010“, *European Neuropsychopharmacology* 21/2011). Die steigende Zahl der Diagnosen erklären die Forscher damit, dass vor allem das Wissen der Ärzte über Erkrankungen mit psychischen Hintergründen wächst. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten psychische Probleme stärker selbst wahrnehmen und akzeptieren. Vieles spricht dafür, dass psychische Störungen lange unterschätzt wurden und wir gerade eine Aufholjagd in der Diagnostik erleben: Die Entdeckungsrate steigt, was zu begrüßen ist, weil Erkrankte schneller und besser behandelt werden können. Aus ehemaligen Dunkelziffern werden so sichtbare und statistisch erfasste Fälle, ohne dass dies mit einer realen Zunahme psychischer Probleme verbunden sein muss.

**Arbeit nicht Hauptauslöser psychischer Störungen** | Eine trennscharfe Analyse, wodurch psychische Störungen entstehen, ist nicht möglich. Um jedoch zumindest Anhaltspunkte zu erhalten, haben Forscher des Centrums für Disease Management an der TU München dazu Ende 2009 Experten befragt: 312 Psychiater gaben Auskunft darüber, wie stark aus ihrer Sicht bei ihren Patienten die Arbeitsbedingungen zum Entstehen psychischer Störungen beitragen oder diese verstärken. Ob eine psychische Erkrankung durch Belastungen am Arbeitsplatz entstanden ist, lässt sich danach überhaupt nicht klar beurteilen: Laut Studie sind nur bei 26 Prozent der berufstätigen Patienten die Arbeitsbedingungen Hauptauslöser für eine psychische Erkrankung, bei 38 Prozent wirkt sich das derzeitige Arbeitsumfeld dagegen eher förderlich und stabilisierend auf den Gesundheitszustand aus. Es kann also nicht generell von einem Anstieg psychischer Erkrankungen durch Arbeit gesprochen werden.

**Auswirkungen neuer Arbeitsformen noch unklar** | Neue Arbeitsformen (z.B. Projektarbeit, Telearbeit) werden oft mit dem Begriff „Entgrenzung“ (Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben) als überwiegend schädlich dargestellt. Tatsächlich aber stoßen sie bei den Beschäftigten sogar auf ein überwiegend positives Echo, wenn die Gestaltung angemessen ist. Diese neuartigen Arbeitsformen erfordern ein hohes Maß an Selbststeuerung und Eigenverantwortung der Mitarbeiter und eine sensible Personalführung. Der Anteil dieser Beschäftigungsformen ist jedoch noch zu gering (bislang nicht mehr als 10 Prozent), als dass generelle Trends mit Blick auf psychische Erkrankungen abgeleitet werden könnten.

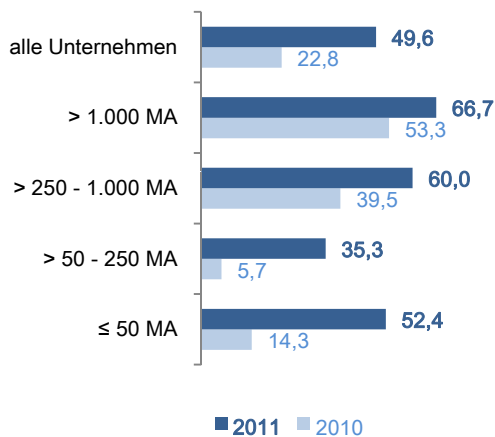
**Arbeitslose deutlich stärker betroffen als Beschäftigte** | Zahlen des BKK-Bundesverbandes belegen den sinnstiftenden Charakter von Arbeit. Danach sind Arbeitslose mehr als drei Mal so häufig von psychischen Störungen betroffen wie Beschäftigte.

### Gesundheitsschutz: hohes Leistungsniveau erneut gesteigert

Die Institute im privaten Bankgewerbe haben das ohnehin hohe Niveau ihrer betrieblichen Gesundheitsleistungen im Jahr 2011 noch einmal deutlich gesteigert. So hat sich der Anteil der Beschäftigten, die **Angebote über die hohen Anforderungen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes hinaus** wahrnehmen können, binnen Jahresfrist von knapp 84 auf über 88 Prozent erhöht.

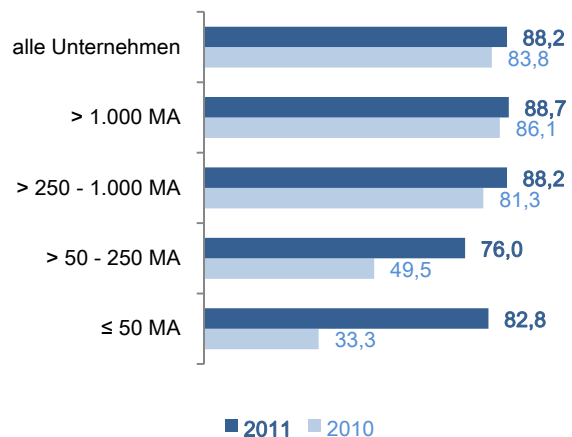
#### GRAFIK 22 | Mittelstand legt kräftig zu

Anteil der Unternehmen mit umfassendem Gesundheitsmanagement (= betriebliches System, Leistungen deutlich über gesetzliches Maß hinaus) in %  
Quelle: AGV Banken



#### GRAFIK 23 | 9 von 10 Beschäftigten profitieren

Anteil der Beschäftigten in Unternehmen mit umfassendem Gesundheitsmanagement oder Einzelmaßnahmen (in %)  
Quelle: AGV Banken



Ausgesprochen positiv ist auch die Entwicklung bei der Einführung von **Gefährdungsbeurteilungen**: Inzwischen arbeiten 9 von 10 Beschäftigten in Instituten, die Gefährdungsbeurteilungen bereits eingeführt haben, dies gerade tun oder in absehbarer Zeit planen. Dies ist im Branchenvergleich ein Spitzenwert.

### Angebote zur Bewältigung psychischer Belastungen ausgebaut

Maßnahmen zur Prävention und zur schnellen und kompetenten Hilfe bei psychischen Problemen stehen mittlerweile rund 70 Prozent der Beschäftigten zur Verfügung. Hier haben die Institute ihre Angebote erheblich ausgebaut: Mehrere große Häuser haben breit angelegte Programme zur Mitarbeiterberatung eingeführt, so genannte **Employee Assistance Programme (EAP)**. Dort stehen erfahrene Therapeuten und Psychologen telefonisch zur Verfügung und beraten die Bankmitarbeiter bei Problemen – unabhängig davon, ob deren Ursache im privaten Bereich liegt oder mit dem Job zu tun hat.



### **Gemeinsame Erklärung „Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe“: positive Bilanz**

Die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe haben im Juni 2010 eine gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz unterzeichnet mit dem Ziel, die gute Position in diesem Bereich zu behaupten und Verbesserungsmöglichkeiten in der Prävention und im Umgang mit körperlichen und mentalen Gesundheitsbelastungen zu nutzen. Anderthalb Jahre später lässt sich feststellen: Die Banken nehmen die Hinweise der Erklärung ernst, in allen darin genannten Punkten hat es – ausgehend von bereits hohem Niveau – Fortschritte gegeben. Das belegt das Monitoring des AGV Banken (s. Tabelle nächste Seite).

#### **KOMPAKT | GESUNDHEIT**

- **Banken mit niedrigstem Krankenstand |** Das Kreditgewerbe bleibt die Branche mit dem niedrigsten Krankenstand (ein Drittel unter dem Durchschnitt), der außerdem zuletzt gegen den Trend rückläufig war.
- **Kein branchespezifisches Risiko für psychische Erkrankungen |** Das Risiko einer psychischen Erkrankung ist im Bankgewerbe nicht höher als in anderen Branchen, die Erkrankungsdauer bei psychischen Störungen und die Entwicklung der Diagnosehäufigkeit liegen sogar unter dem Durchschnitt.
- **Keine Hinweise auf reale Zunahme psychischer Störungen |** Neueste Studien zeigen, dass die psychische Belastung der Beschäftigten in den vergangenen Jahren nicht zugenommen hat, wohl aber die Zahl der Diagnosen in diesem Bereich – weil Ärzte besser geschult und Beschäftigte stärker sensibilisiert sind.
- **Banken steigern hohes Niveau im betrieblichen Gesundheitsschutz |** Die Zahl der Institute mit umfassenden Gesundheitsmanagement ist sprunghaft angestiegen, bei den Gefährdungsbeurteilungen ist das private Bankgewerbe im Branchenvergleich Spitze, die Häuser haben ihre Angebote zur Bewältigung psychischer Belastungen deutlich ausgebaut. Damit erzielt das private Bankgewerbe Fortschritte in allen Punkten der Tarifierklärung zum Gesundheitsschutz von 2010.

Was die Erklärung empfiehlt ...	... und was die privaten Banken tun
Die Unternehmen begegnen ihren Beschäftigten mit Respekt und Vertrauen.	Diese Grundhaltung war und ist Grundlage der Arbeitsbeziehungen im privaten Bankgewerbe.
Die Tarifparteien fordern alle Unternehmen im Bankgewerbe auf, geeignete Maßnahmen zu entwickeln, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu erhalten und zu stärken.	Der Anteil der Unternehmen mit umfassendem Gesundheitsmanagement hat sich binnen Jahresfrist mehr als verdoppelt und liegt jetzt bei 50 %. Inzwischen können neun von zehn Beschäftigten im privaten Bankgewerbe Gesundheitsleistungen nutzen, die über den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz hinausgehen.*
Führung soll Fehlbelastungen vermeiden. Insbesondere sollen Ziele fair, erreichbar, spezifisch und unter Berücksichtigung der Kundenbedürfnisse formuliert sein.	<p>Mehrere Institute haben die Steuerung im Privatkundengeschäft und damit die Führung eines großen Teils der Belegschaften angepasst: Kurzfristige Ziele wurden abgeschafft, Teamziele ersetzen individuelle Ziele, in die Erfolgsbewertung fließen Kundenbindung und Kundenzufriedenheit stärker ein als bisher.</p> <p>Die Beschäftigten im privaten Bankgewerbe bewerten das Führungsverhalten ihrer direkten Vorgesetzten deutlich positiver als ein Jahr zuvor.**</p>
Die Unternehmen sollen ihren Beschäftigten angemessene Gestaltungsspielräume einräumen.	Fast 80 Prozent der Mitarbeiter bewerten ihre Entscheidungsspielräume positiv; dieser hohe Wert hat sich gegenüber dem Vorjahr noch einmal leicht verbessert.**
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.	Der AGV Banken hat im November 2010 auf Verbandsebene eine ständige Plattform zum Wissens- und Erfahrungsaustausch eingerichtet: Der Arbeitskreis Gesundheitsschutz und Demografie tagt zwei Mal im Jahr. Darin tauschen sich die Unternehmen insbesondere zu beispielhaften Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung aus. An den bislang drei Sitzungen haben jeweils rund 25 Mitgliedsinstitute aller Größen und Bankengruppen teilgenommen.
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.	Der ohnehin hohe Anteil von Unternehmen mit Präventionsangeboten hat sich im Jahr 2011 noch einmal auf jetzt 84 % erhöht; in diesen Instituten arbeiten über 87 % der Beschäftigten. Spezielle Angebote für Personen mit psychischen Problemen stehen mittlerweile 70 % der Beschäftigten offen, ein Jahr zuvor waren es noch 62 %.*
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.	<p>Zurzeit arbeiten neun von zehn Beschäftigten (Vorjahr: knapp acht von zehn) in Instituten, die systematische Gefährdungsbeurteilungen eingeführt haben, dies gerade tun oder planen.*</p> <p>Der AGV Banken informiert seine Mitgliedsunternehmen laufend über geeignete Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung.</p>

Quellen: \* Gesundheitsstatistik des AGV Banken, 2011; \*\* repräsentative Befragung von Beschäftigten im privaten Bankgewerbe; TNS Emnid im Auftrag des AGV Banken, 2011

## | Fürsorge des Arbeitgebers, Eigenverantwortung der Beschäftigten |

---

Banken und Bankberater haben ein gemeinsames Interesse: Sie wollen ihre Kunden zufriedenstellen. Deshalb legen die Banken großen Wert darauf, dass ihre Beschäftigten alles können und wissen, was sie für eine hochwertige Beratung brauchen. Beschweren sich Kunden trotzdem, prüfen die Arbeitgeber sorgfältig jeden Einzelfall – heute und in Zukunft. Die Eigenverantwortung für ihr Handeln können sie ihren Beschäftigten aber nicht abnehmen.

### **Verschärfung des Wertpapierhandelsgesetzes**

Seit 2011 gilt das Gesetz zur Stärkung des Anlegerschutzes und Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes (**Anleger-schutz- und Funktionsverbesserungsgesetz**). Darin werden auch die Verhaltenspflichten des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) verschärft – über den neuen § 34d WpHG und die Ausführungsbestimmungen in der WpHG-Mitarbeiteranzeigeverordnung der BaFin. Das hat folgende Auswirkungen:

- **Nachweis der Sachkunde und Zuverlässigkeit** | Anlageberater, Vertriebsbeauftragte und Compliance-Beauftragte müssen sachkundig und zuverlässig sein.
- **Beraterregister** | Die genannten Personengruppen müssen in ein Register bei der BaFin eingetragen werden.
- **Anzeigepflicht bei Kundenbeschwerden** | Beschwerden von Privatkunden müssen der BaFin der Zahl nach unter Angabe des zuständigen Anlageberaters genannt werden.
- **Verwarnung, ggf. Tätigkeitsverbot** | Wenn Verstöße gegen anlegerschützende Vorschriften auftreten, kann die BaFin die Bank und den Mitarbeiter verwarnen und ggf. den Einsatz in der angezeigten Tätigkeit verbieten.

Diese Regelungen gelten ab dem 1. November 2012, die Mitarbeiterregistrierung beginnt ab dem 1. August 2012.

Das Beraterregister ist aus Arbeitgebersicht nicht hilfreich, weil es betrieblich zu erheblichem Zusatzaufwand führt, ohne dass sich an der ohnehin guten Qualifikation und Zuverlässigkeit der Berater etwas ändern würde. Auch Arbeitnehmervertreter kritisieren das Beraterregister, weil es unangemessenen Druck auf Berater erzeuge. Fakt ist jedoch: Das Gesetz ist da, und es ist nicht auf Bestreben der Arbeitgeber zustande gekommen, die im Gegenteil stets auf die Probleme hingewiesen haben.

#### **Kritik am Gesetzgeber mündet in nicht erfüllbare Tarifforderung**

Jetzt fordert die Gewerkschaft Verdi eine Verpflichtung der Banken, die Beschäftigten „bestmöglich vor berufs- und arbeitsrechtlichen Risiken aus dem Anlegerschutzgesetz zu schützen“. Damit mündet eine Kritik am Gesetzgeber – die aussichtslos ist, weil das Gesetz bereits beschlossen ist – plötzlich in eine Tarifforderung an die Arbeitgeber. Der Schutz von Beratern ist jedoch gleich aus mehreren Gründen kein Thema für die Tarifebene:

- **Fürsorge, aber kein Entlassen aus der Eigenverantwortung** | Die Arbeitgeber nehmen ihre Fürsorgepflicht ernst. Das Thema ist aber für die Tarifebene ungeeignet, weil bei Kundenbeschwerden immer im Einzelfall und damit betrieblich entschieden werden muss.
- **Hohes Interesse der Arbeitgeber an guter Beratung** | Die Institute haben selbst ein hohes geschäftspolitisches Interesse an möglichst wenigen Kundenbeschwerden; es liegt deshalb in ihrem Interesse, die Qualifikation ihrer Berater immer auf dem aktuellsten Stand zu halten und dafür zu sorgen, dass sich die Berater gesetzeskonform verhalten. Entsprechend ist das Qualifikationsniveau der Berater bereits hoch und wird durch laufende Schulungen gehalten.
- **Selbstverpflichtung zur Kundenberatung existiert bereits** | Die privaten Banken haben sich bereits 2009 in ihren Leitlinien zur Stärkung des Anlegervertrauens im Retail-Geschäft dazu bekannt, im Kunden- und Mitarbeiterinteresse zu beraten.
- **Arbeits- und aufsichtsrechtliche Hürden** | Das Gesetz hat zum Ziel, dass der einzelne Berater seiner Verantwortung gegenüber dem Kunden gerecht wird. Eine tarifliche Einschränkung der Sanktionen bei Kundenbeschwerden wäre kontraproduktiv und liefe auf ein Reaktionsverbot bei Fehlverhalten hinaus. Zudem können gesetzliche Anzeigepflichten nicht durch Tarifvertrag beschränkt werden.

## | Anspruch auf Frühpensionierung nicht mehr zeitgemäß |

Die Banken sind – wie viele andere Branchen auch – zunehmend auf das Wissen, die Erfahrungen und die Kontakte älterer Beschäftigter angewiesen. Ein tariflicher Anspruch auf Vorruhestand passt deshalb nicht mehr in die Zeit.

### Über 62 % der Beschäftigten sind 40 Jahre oder älter

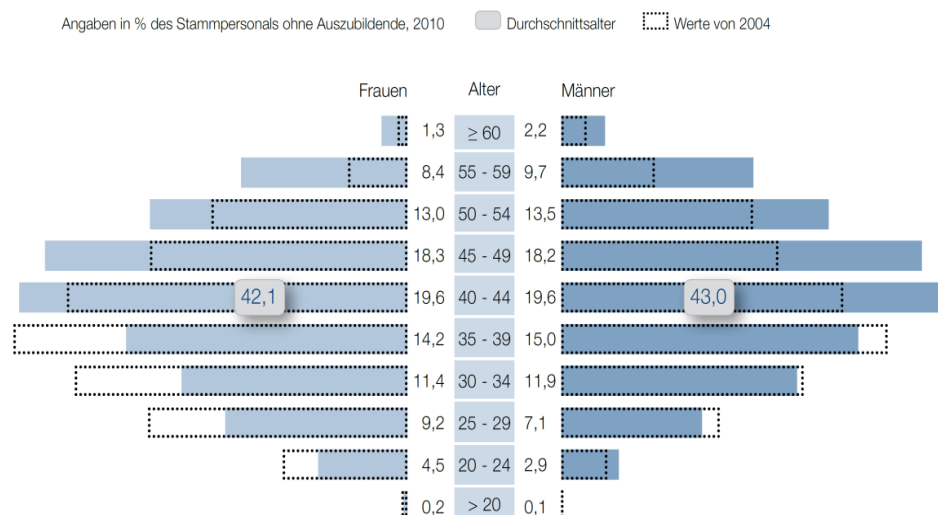
Die deutsche Wirtschaft ist demografiebedingt auf das Wissen, die Erfahrungen und die Kontakte älterer Beschäftigter angewiesen. Das gilt auch für das Bankgewerbe, ablesbar am zuletzt deutlich gestiegenen Durchschnittsalter: Seit 2004 hat sich der Anteil der über 40-jährigen Beschäftigten kontinuierlich auf fast 62 % erhöht, während die unter 40-Jährigen nur noch gut 38 % der Belegschaften stellen. Das Durchschnittsalter ist auf 42,5 Jahre gestiegen (Männer: 43,0 Jahre, Frauen: 42,1 Jahre). Ein weiterer Indikator ist, dass Vorruhestandsregelungen im privaten Bankgewerbe in den vergangenen Jahren nur noch in sehr geringem Ausmaß genutzt wurden; das Volumen ist gegenüber der Jahrtausendwende auf etwa ein Viertel geschrumpft.

### Verlängerung von Vorruhestandsansprüchen nicht sinnvoll

Eine Verlängerung von Ansprüchen aus dem Vorruhestands-Tarifvertrag, die noch bis Ende 2012 bestehen, ist deshalb aus Sicht der Banken-Arbeitgeber grundsätzlich nicht sinnvoll: Ein tariflicher Anspruch auf Frühpensionierung passt nicht mehr in die Zeit.

### GRAFIK 24 | Durchschnittsalter auf 42,5 Jahre gestiegen

Altersstruktur im privaten Bankgewerbe 2010 vs. 2004 | Quelle: AGV Banken



## | Schon heute Ausbildung über Bedarf – bei sinkendem Potenzial an Nachwuchskräften |

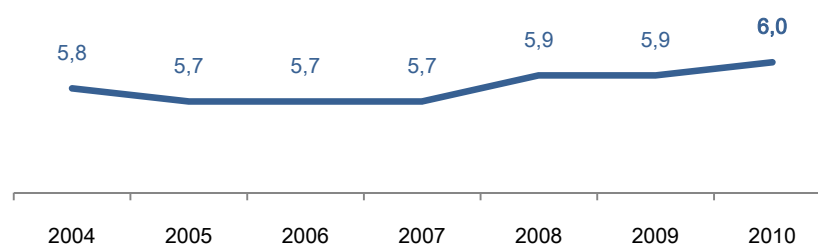
Die Ausbildungsquote im privaten Bankgewerbe ist zuletzt trotz schwacher Branchenkonjunktur gestiegen. Eine weitere Erhöhung würde die Institute aber überfordern: Schon heute bilden sie über Bedarf aus, obwohl das Potenzial an Nachwuchskräften sinkt.

Die Banken-Arbeitgeber nehmen ihre gesellschaftspolitische Verantwortung für junge Menschen ernst: Seit Jahren bilden sie über Bedarf aus, obwohl das Potenzial an Nachwuchskräften durch die geburtenschwachen Jahrgänge sinkt. Zuletzt ist die Ausbildungsquote dennoch leicht gestiegen: Das Verhältnis von Azubis zum Stammpersonal lag 2010 bei 6,0 %, unter Einbeziehung aller Ausbildungswege bei 7,8 %. Eine weitere Erhöhung würde die Institute aber überfordern – aus mehreren Gründen:

- **Ausbildung muss Beschäftigung folgen** | Die Institute bilden bedarfsgerecht aus, was sich nicht zuletzt in der niedrigen Arbeitslosenquote von Bankkaufleuten widerspiegelt. Es ist aber nicht einzusehen, warum die Zahl der Azubis steigen soll, während die Gesamt-Beschäftigtenzahl im Bankgewerbe rückläufig ist.
- **Kein Nachholbedarf bei Azubi-Quote im Bankgewerbe** | Die Ausbildungsquote im privaten Bankgewerbe bewegt sich auf dem Niveau der anderen Bankengruppen und der Gesamtwirtschaft, es besteht kein Nachholbedarf. Die anerkannt hohe Qualität der Ausbildung und das positive Image tragen zur Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen des Berufes bei. Abgesehen davon steht eine größere Zahl von Absolventen den Unternehmen anschließend gar nicht zur Verfügung, sondern geht ins Studium und steigt oft erst nach einigen Jahren wieder ins Bankgewerbe ein.

### GRAFIK 25 | Ausbildungsquote stabil

Verhältnis Auszubildende zum Stammpersonal in %, private s Bankgewerbe  
Quelle: AGV Banken



- **Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“** | Der Grundsatz „Ausbildung vor Übernahme“ hat sich bewährt. Alles andere würde auch viele kleine und mittelständische Unternehmen überfordern – und insgesamt zu einer Verringerung des Ausbildungsangebots führen: Wären die Arbeitgeber verpflichtet, alle Azubis unbefristet zu übernehmen, würden sie automatisch weniger Azubis einstellen. Erst recht steht die Verpflichtung zu einer unbefristeten Übernahme damit auch einer höheren Ausbildungsquote entgegen.
- **Keine tarifliche Hoheit über die Beschäftigungsstruktur** | Die Frage, wie viele Auszubildende eingestellt werden, betrifft die Hoheit der Mitgliedsinstitute bei der Festlegung ihrer Personalstruktur. Ebenso wie keine Beschäftigtenzahlen oder Tendenzen dazu tariflich vorgegeben können, ist auch die Bemessung der Azubi-Zahlen reine Betriebsangelegenheit.
- **Sinkendes Potenzial an Nachwuchskräften** | Es wird insgesamt immer schwieriger, geeignete Nachwuchskräfte zu finden, weil die Zahl der Schulabgänger sinkt, weil Abiturienten immer häufiger studieren und parallel das Interesse an dualer Ausbildung abnimmt.
- **Nachbesetzung trotz gutem Image immer schwieriger** | Obwohl die Banken-Ausbildung sowohl bei Bewerbern als auch bei den Azubis selbst Bestnoten erhält, liegt der Anteil nicht angetretener Ausbildungsverhältnisse (trotz abgeschlossenem Vertrag) im privaten Bankgewerbe bei fast 10 %. Das bewegt sich zwar unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, bedeutet aber schon heute, dass nach Beginn eines Ausbildungsjahres erhebliche Bemühungen notwendig sind, um offene Ausbildungsstellen mit geeigneten Jugendlichen besetzen zu können. Dabei wird es immer schwerer, noch offene Stellen zu besetzen.
- **Nachlassende Qualität der Bewerber** | Unter anderem wegen der höheren Studienneigung von Abiturienten lässt die Qualität der Bewerber im Bankgewerbe nach.
- **Zunehmender Wettbewerb um Nachwuchskräfte** | Der Ausbildungsmarkt hat sich von einem Nachfrage- zu einem Angebotsmarkt entwickelt, der Wettbewerb um guten Nachwuchs nimmt zu. Viele Schulabsolventen bewerben sich mehrfach, also bei verschiedenen Banken und auch in anderen Branchen; die Konkurrenz unter den ausbildenden Unternehmen steigt.