

MECHANISIERUNG UND MITBESTIMMUNGSPRAXIS IN DER DRESDNER BANK

KAZUHIKO MURATA

I. *Einleitung*

Im Februar 1986 hatte ich glücklich eine Gelegenheit in Bundesrepublik Deutschland, einen Herrn, der die vieljährigen Erfahrungen als Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied in der Dresdner Bank gemacht hat, über die Beziehungen zwischen der Mechanisierung und der Mitbestimmungspraxis in Dresdner Bank zu fragen. Er heißt Heinz Wichter¹ (geboren am 30. Juni 1918). Wir haben im Zimmer 235 in der Dresdner Bank Mannheim getroffen und uns davon unterhalten, und zwar am 5. Februar, 12. Februar und 18. Februar, für 3 Stunden pro Tag, d.h. im ganzen 9 Stunden. Herr Wichter hat mir auf meine viele Frage nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich (am 20. Feb. 1986) geantwortet. Ich möchte hier ihm für seine Freundlichkeit herzlich danken. Ich muß zudem der Hitotsubashi Universität und Universität Mannheim, insbesondere Prof. Dr. Eduard Gaugler dafür danken, daß sie mir den Forschungsaufenthalt in der Universität Mannheim erlaubt haben. Ich muß letztlich auch dem Unterstützungsverein von der Hitotsubashi Universität für die finanzielle Hilfe bei meinem Forschungsaufenthalt danken.

II. *Hintergrund der Fragestellung*

1) Forschungsaufgabe

Ich interessiere mich für die Erklärung der Beziehungen zwischen der Mitbestimmungspraxis und der Qualität des Arbeitslebens der Mitarbeiter im Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland, und zwar insbesondere in Bezug auf die Mechanisierungsbestrebung vom Unternehmen.

2) Forschungsgrund

Es ist für Unternehmen erforderlich, die Produktionsmitteln zu mechanisieren, damit Unternehmen seine Konkurrenzfähigkeit auf dem Markt erhalten kann. Die Mechanisierung bedeutet für Mitarbeiter einerseits die Substitution der menschlichen Arbeit von den maschinellen Arbeit, d.h. die Erscheinung der Möglichkeit der Arbeitslosigkeit und andererseits die Veränderung der Arbeitsanforderungen, d.h. die Veraltung der Geschicklichkeit.

In der Bundesrepublik Deutschland sind zudem die Mitbestimmungsrechte den Arbeitneh-

¹ Vgl. Anhang 1: Der Lebenslauf von Herrn Heinz Wichter.

mern durch die Gesetze (vor allem Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951, Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer 1976 und Betriebsverfassungsgesetz 1972) genehmigt worden. Die Arbeitnehmer können also diese Rechte durch die Vertreter im Aufsichtsrat einerseits und durch den Betriebsrat ausüben.

3) Wahlgrund der Bank als Forschungsgegenstand

Die Bank ist eins der Unternehmen, in den man die höchsten Mechanisierung, d.h. die vielartigen modernsten elektronischen Datenverarbeitungsmaschinen, finden kann.

III. Fragestellung

(I) Mechanisierung und Mitbestimmungspraxis im Aufsichtsrat

Welche Tätigkeiten sind von den Arbeitnehmersvertretern im Aufsichtsrat der Dresdner Bank tatsächlich ausgeübt worden, um die negativen Auswirkungen der Mechanisierung auf die Arbeitnehmer zu beseitigen? Als die Tätigkeitsbereiche des Aufsichtsrats sind die folgenden zu nennen:

- i) die Wahl und Abberufung der Vorstandsmitglieder (Aktiengesetz §84.1 + 3 und §87.1)
- ii) die ex-post-Kontrolle der Geschäftsführung des Vorstandes (Aktiengesetz §170.1 und §171.1)
- iii) der Billigungsvorbehalt besonders weitreichender Entscheidungen (Aktiengesetz §111.4) und
- iv) die Beratung des Vorstandes (Aktiengesetz §90.1 + 2).

1. Frage über den Tätigkeitsbereich i):

Welchen Einfluß haben die Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat insbesondere auf die Wahl des Arbeitsdirektors ausgeübt?

2. Frage über den Tätigkeitsbereich iii) und iv):

Welchen Einfluß haben die Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat auf den Vorschlag der Mechanisierung vom Vorstand, insbesondere auf die Einführung der neuen Maschinen, die die Freistellung der Arbeitnehmer und die Veränderung des Arbeitsverfahrens fordern, ausgeübt?

3. Frage über den Tätigkeitsbereich iv):

Haben die Arbeitnehmersvertreter des Aufsichtsrats neben oder außer öffentlichen Tätigkeiten im Aufsichtsrat die informellen, einzelnen Gespräche mit den einzelnen Vorstandsmitglieder, um die Meinungen der Arbeitnehmer in die Willensbildung im Vorstand widerzuspiegeln?

(II) Mechanisierung und Mitbestimmungspraxis des Betriebsrats

Welche Tätigkeiten sind vom Betriebsrat wirklich ausgeübt worden, um die der Mechanisierung begleitenden Härte zu mildern?

- 1. Welche Vorschläge macht der Betriebsrat dem Arbeitgeber für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung (z.B. in Bezug auf die Einstellung, Versetzung, Umgruppierung und Kündigung)?

2. Welche Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber tut der Betriebsrat über die Durchführung von der betrieblichen Berufsbildung, um die Mitarbeiter an die Mechanisierung anzupassen?
3. Welche Maßnahmen verlangt der Betriebsrat zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastungen der Arbeitnehmer, die von der Mechanisierung verursacht werden? Mit anderen Worten: Welche Tätigkeiten sind vom Betriebsrat ausgeübt worden, um die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu realisieren?
4. Welche Tätigkeiten übt die Wirtschaftsausschuß über die Mechanisierungsprobleme, insbesondere über die Veränderung der Fabrikations- und Arbeitsmethoden aus?
5. Welche Sozialplan ist aufgestellt worden, um die Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge der geplanten Betriebsänderung entstehen, auszugleichen oder zu mildern?

(III) Sonstige Fragen

1. Welche Haltung hat die Gewerkschaft über die fortschreitende Mechanisierung?
2. Welche Haltung hat die Belegschaft über die fortschreitende Mechanisierung?

(IV) Zusätzliche Fragepunkte

1. Welchen Sinn hat die Mitbestimmungspraxis im Aufsichtsrat, um die Interesse der Arbeitnehmer zu verteidigen? Mit anderen Worten: Welchen Sinn hat das Vorhandensein der Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat, um die Meinungen der Arbeitnehmer in die Willensbildung im Vorstand widerzuspiegeln? Nach Ihrer Meinung ist die Mitbestimmungsinstitution im Aufsichtsrat dafür unnötig? Oder ist nur die Mitbestimmungstätigkeiten des Betriebsrats dafür genug?
2. Die Richtlinie, die sich von der Berufsgenossenschaft entschieden worden sind, spielen eine große Rolle bei der Zusammenarbeit zwischen der Personal-Abteilung und dem Betriebsrat. In Bezug auf die Berufsgenossenschaft möchte ich die folgenden Punkte in Frage stellen: Zusammensetzung, Aufgabe, Amtszeit, Auswahlmethode der Arbeitgebersvertreter und Arbeitnehmersvertreter, und Beziehungen zwischen der Berufsgenossenschaft und der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat.

IV. Antworten zu Fragen

(I) Antworten zu Fragen "Mechanisierung und Mitbestimmungspraxis im Aufsichtsrat": Keine! Eventuell auftretende Probleme wurden im Wirtschafts-Ausschuß (Wi-Aussch) bzw. Personal-Planungs- und Rationalisierung-Ausschuß (PPRA) behandelt.

Aktienrecht und Mitbestimmung

Die kaufmännischen Angestellten—im besonderen bei den Großbanken—bejahen zwar die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer (AN) nach dem MitbestG im allgemeinen und eine paritätische Besetzung des Aufsichtsrats (AR), sie lehnen aber mit Mehrheit die Beteiligung der Gewerkschaften im AR ab. Dies habe ich auch bei der Anhörung durch die "Biedenkopf-Kommission" zum Ausdruck gebracht.

Die Praxis hat gezeigt, daß es oft an der fachlichen Qualifikation der externen AN im AR mangelt und daß sie durch ihr imperatives Mandat leicht in Gewissenskonflikte kommen können. Auf mein Drängen hin wurde in die Vorschlagsliste der Deutschen-Angestellten-Gewerkschaft (DAG) auf Platz 2 ein AN, der DAG-Mitglied ist, aufgenommen und auch gewählt. Seither erfolgte die Wahl "unmittelbar" gem. §9 MitbestG.

Tätigkeitsbereiche des AR nach dem Aktien-Gesetz von 1965

I	a) Bestellung u. Abberufung des Vorstands	§84.1 + 3
	b) Grundsätze für die Bezüge der Vorstands-Mitglieder —Behandlung/Beratung im Betriebs-Ausschuß; anschließend Unterrichtung des gesamten AR vom Ergebnis—	§87
II	Überwachung der Geschäftsführung des Vorstands Zustimmung bei weitreichenden Entscheidungen —Behandlung/Beratung im Präsidium bzw. Kredit-Ausschuß; anschließend Unterrichtung des gesamten AR vom Ergebnis—	§111
III	Berichte des Vorstands an den AR —Soweit nicht unter I+II— mündlich an den gesamten AR	§90
IV	Vorlage an den AR Die AN-Vertreter haben die Möglichkeit vor der Bilanzsitzung des AR den Geschäftsbericht im Entwurf und den Prüfungsbericht der Abschlußprüfer einzusehen. Für Erläuterungen stehen der Leiter des Konzernstabs Finanzen und 1 Mitarbeiter der Treuhandgesellschaft zur Verfügung.	§170
V	Prüfung durch den AR Das Ergebnis wird im Geschäftsbericht jeweils veröffentlicht—für 1984 Seite 116—und auf der Haupt-Versammlung (HV) verlesen.	§171

Bestellung des Arbeitsdirektors §33 MitbestG

Eine Einflußnahme war nicht erforderlich, da der vom Vorstand vorgeschlagene seit Jahren den AN bekannt war; die Zustimmung für die Berufung des Herrn Dr. Seidel, wie auch früher für Herrn Prof. Dr. Hagenmüller, war nur noch Formsache.

Die Einführung neuer Datenverarbeitungs-Anlagen und die Auswirkungen der Mechanisierung auf die AN waren nie Gegenstand von Beratungen im AR. Interne Probleme wurden—und werden wohl auch in Zukunft—zwischen Arbeitsdirektor, Wirtschafts-Ausschuß, dem GBR und seinen Ausschüssen beraten und einer vernünftigen Lösung zugeführt.

(II) Antworten zu Fragen "Mechanisierung und Mitbestimmungspraxis des Betriebsrats (BR)":

Beratung/Ausarbeitung und Abschluß einer Betriebsvereinbarung über die "Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen mit Bildschirmen"²

² Vgl. Anhang 2: Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten.

³ Vgl. Anhang 3: Geschäftsbericht 1984 Dresdner Bank (S.80).

—siehe im besonderen §§ 8 und 10 der Vereinbarung und auch Seite 80 Geschäftsbericht für 1984³—

*) Zusage des Vorstands: Durch Einführung der Terminalisierung DM-ONLINE wird kein AN seinen Arbeitsplatz verlieren; Umsetzungen müssen selbstverständlich in Kauf genommen werden!

Zu 1.: Beratung/Ausarbeitung und Abschluß der Betriebsvereinbarung
“Auswahlrichtlinien”⁴ gem. §95 Betr. VG

Zu 2.: Zusammenarbeit im Wirtschafts-Ausschuß (§106 BetrVG)
bzw. PPRA, Berufsbildungs-Ausschuß (gem. §§96, 97, 98)
—siehe auch Seite 80 Geschäftsbericht für 1984—

Zu 3.: Siehe Einleitung *). Außerdem Einflußnahme in der Vertreter-Versammlung der Berufsgenossenschaft (BG) auf Inhalt und Verabschiedung der
“Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich” (10. 1980)

Zu 4.: Der Wirtschafts-Ausschuß nimmt das Ergebnis der eingehenden Verhandlungen und Beratungen des PPRA zur Kenntnis.

Zu 5.: Ein Sozialplan war nicht erforderlich! Siehe Einleitung *) und §10 Betriebsvereinbarung über Bildschirmarbeitsplätze in Verbindung mit tariflichem Rationalisierungs-Schutzabkommen⁵ vom 1.5.1983.

(III) Antworten zu “Sonstigen Fragen”:

Zu 1.: Man ist sich darüber im Klaren, daß die Entwicklung nicht aufgehalten werden kann, deshalb keine Kampfmaßnahmen. Umfangreiche Beratungen mit dem Gesamt-Betriebsrat (GBR) und seinen Ausschüssen—siehe separates Blatt: GESAMT-BETRIEBSRAT der Dresdner Bank⁶— mit dem Ziel, Härten für die AN möglichst zu vermeiden und zu mildern.

Abschluß tarifliches Rationalisierungs-Schutzabkommens vom 1.5.1983.

Massiver Einfluß im Vorstand und in der Vertreterversammlung der BG bei der Ausarbeitung und Verabschiedung entsprechender Sicherheitsregeln. Siehe auch Positions-papier der DAG vom Januar 1985

Neue Techniken
im Geld- und Kreditgewerbe—
Wo bleibt der Mensch?⁷

Zu 2.: In der Regel zunächst Zurückhaltung bis Auswirkung auf eigenen Tätigkeitsbereich erkennbar. Sobald Arbeitserleichterung erkennbar, zeigt sich eine gewisse Motivation und Bereitschaft, die neuen Arbeitsmethoden/Techniken erfolgreich in die Tat umzusetzen.

⁴ Vgl. Anhang 4: Betriebsvereinbarung über die Auswahlrichtlinien der Dresdner Bank AG.

⁵ Vgl. Anhang 5: Die Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen.

⁶ Vgl. Anhang 6: Der Gesamt-Betriebsrat der Dresdner Bank.

⁷ Vgl. Anhang 7: Neue Techniken im Geld- und Kreditgewerbe—Wo bleibt der Mensch?—Ein Positions-papier (Januar 1985)—Deutsche Angestellten-Gewerkschaft.

Äußerst hilfreich: Eine möglichst frühzeitige und umfangreiche Information!
Sie gehört zur Tradition im Führungsstil der DRESDNER
BANK

(IV) Antworten zu "Zusätzlichen Fragepunkte":

1. Es gibt im herkömmlichen Sinne keine "Mitbestimmung" im AR, um die Interessen der AN zu verteidigen. Starke und qualifizierte BR werden die Belange der Mitarbeiter auch ohne Zuhilfenahme des AR erfolgreich wahrnehmen/lösen.
Die Anteilseigner haben in persönlichen Gesprächen, falls mal erforderlich, ihre Unterstützung angeboten, die AN-Vertreter haben von diesem Anerbieten jedoch noch nie Gebrauch gemacht.

2. Die Berufsgenossenschaften (BG) und ihre Selbstverwaltung

Die meisten der gegenwärtig bestehenden gewerblichen BG wurden aufgrund des ersten Gesetzes über die Unfallversicherung vom 6. Juli 1884 errichtet. Dieses Gesetz trat mit Wirkung vom 1. Oktober 1885 in Kraft.

Heute bestehen 35 gewerbliche BG mit 108 Bezirksverwaltungen. Die Mitarbeiter der Banken sind bei der

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Verw. BG)
—Körperschaft des öffentlichen Rechts—

versichert.

Die Hauptaufgabe der gesetzlichen Unfallversicherung besteht darin, Arbeitsunfälle, Wegeunfälle und Berufskrankheiten zu verhindern (präventive Maßnahmen) und für den Fall, daß sie doch eingetreten sind, für eine entsprechende Rehabilitation und Entschädigung zu sorgen. Die BG erlassen außerdem rechtlich verbindliche Unfallverhütungsvorschriften und Sicherheitsrichtlinien.

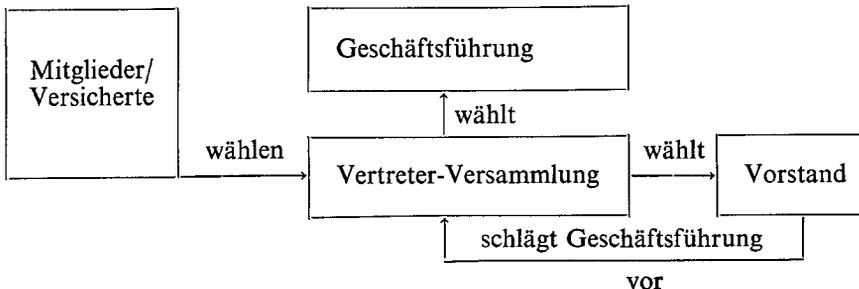
Die seit 1953 praktizierte Selbstverwaltung in der Sozialversicherung war über Jahrzehnte Motor des sozialen Fortschritts.

Organe der Selbstverwaltung sind:

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| a) Vertreter-Versammlung | } jeweils paritätisch besetzt |
| b) Vorstand | |

Die Organ-Mitgliedschaft ist ein Ehrenamt; sie begründet kein Dienstverhältnis zum Versicherungsträger. Die Amtszeit beträgt 5 Jahre.

Die Kandidatenaufstellung erfolgt in der Regel durch Gewerkschaften und entsprechende Arbeitnehmer-Vereinigungen sowie die Arbeitgeberverbände.



Zu a) Vertreter-Versammlung (VV)

Ihre paritätische Zusammensetzung $24 + 24 = 48$ Mitgl. ergibt sich aus den Sozialversicherungswahlen. Die VV hat u.a. folgende Aufgaben zur inneren Ordnung:

- Festsetzung des Haushalts
- Abnahme der Jahresrechnung für das vergangene Jahr und Entlastung des Vorstands
- Wahl der Mitglieder des Vorstands
- Beschlußfassung über die Satzung des Versicherungsträgers
- Wahl der Geschäftsführung (hauptamtlich)

Zu b) Vorstand

Die Mitglieder des Vorstandes werden von der VV gewählt.

Der Vorstand hat u.a. folgende Aufgaben:

- Gerichtliche und außergerichtliche Vertretung des Versicherungsträgers
- Entwurf des Haushaltsplanes für das kommende Jahr und dessen Weiterleitung an die VV zur Beschlußfassung
- Prüfung der Jahresrechnung für das vergangene Jahr und deren Vorlage in der VV zur Abnahme
- Erlaß von Richtlinien für die Führung der Verwaltungsgeschäfte

V. *Schluß*

In Bezug auf die Beziehungen zwischen der Mechanisierung und der Mitbestimmungspraxis in der Dresdner Bank möchte ich die folgende Sätze von Herrn Wichter als Schlußbemerkung noch einmal zitieren:

“Es gibt im herkömmlichen Sinne keine “Mitbestimmung” im AR (Aufsichtsrat), um die Interessen der AN (Arbeitnehmer) zu verteidigen. Starke und qualifizierte BR (Betriebsrat) werden die Belange der Mitarbeiter auch ohne Zuhilfenahme des AR erfolgreich wahrnehmen/lösen.”

Anhang 1: Der Lebenslauf von Herrn Heinz Wichter

WICHTER Heinz,	geboren am 30. Juni 1918
1925 – 1933	Volkshauptschule
1933 – 1934	Fortbildungsschule
1934 — 1936	Handelsschule
1937 – 1938	4 Semester Bankakademie/Abendstudium

Berufsweg in der Dresdner Bank Mannheim:

Eintritt am 1. Dezember 1933	als Laufjunge bis 30. Juni 1935
1. 7. 1935 – 30. 6. 1938	Banklehre mit Gehilfenprüfung
1. 7. 1938 – 11. 3. 1940	Bankangestellter
	anschließend Kriegsdienst/Gefangenschaft bis Mitte August 1945

9. 1945 –	2. 1972	Buchhalter, Währungsumstellung, Kassierer, Kreditsekretariat/Kundendienst, Gelddisponent und Leiter Zahlungsverkehr Inland
	April 1959	A—Vollmacht
	März 1961	Prokura
	März 1972	Prokura freiwillig niedergelegt, da der Prokurist zu den “Leitenden” Angestellten zählte
	März 1977	Prokura durch die Bank wieder inkraftgesetzt
3. 1972 –	12. 1938	freigestellter Betriebsrat
	ab 1. 1984	pensioniert

Betriebsrätstätigkeit in Mannheim

Mai 1947	Schriftführer
Mai 1949	stellv. Vorsitzender
Mai 1953 – Dezember 1983	Vorsitzender

Betriebsrätstätigkeit in der Gesamtbank

Von 1948 bis inkrafttreten des BetrVG 1952—entgegen Kontrollratsgesetz Nr. 22, Artikel I—	
bis 1966	Mitglied verschiedener Arbeitsausschüsse—Vorläufer des heutigen GNR—
2. 1967 bis 12. 1977	Vorsitzender des GBR
1. 1978 bis 12. 1983	Mitglied des GBR

Mandat im Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat der Dresdner Bank

1953 – 1965	Aufsichtsrat —durch die Aktienrechtsform von 1965 konnte kein Prokurist gleichzeitig dem Aufsichtsrat angehören—
1971 – 1976	Verwaltungsrat
1976 – 5. 1983	Aufsichtsrat

Tätigkeit im Wirtschaftsausschuß

1960 – 1977	Mitglied—mit inkrafttreten des BetrVG 1972	Vorsitzender
-------------	--	--------------

Prüfungsausschuß betriebliches Vorschlagswesen

1966 – 1976	Mitglied
-------------	----------

Beerdigungskasse für die Angestellten der Dresdner Bank AG

1974 – 1983	Vorstandsmitglied
-------------	-------------------

Mandate in der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG)

1953 – 1965	Vorsitzender der Ortsberufsgruppe Banken
1967 – heute	Mitglied der Tarifkommission Banken

Mandate durch die DAG

1950 – 1953	Beisitzer beim Arbeitsgericht Mannheim
4. 1953 – 1981	Mitglied der Vertreterversammlung der Verwaltungs-Berufs-Genossenschaft, Hamburg
7. 1967 – 7. 1982	Aufsichtsratsmitglied des BVV —Beamtenversicherungsverein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes aG., Berlin—

* Das Bundesverdienstkreuz am Bande des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland überreichte der SPD-Fraktionsvorsitzende im Gemeinderat Walter Paul an Heinz Wichter. (12. 1983)

Anhang 2: Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten

Über den Abschluß einer Betriebsvereinbarung wurde zwischen der Bank und dem GBR ausführlich verhandelt. Über die Vorstellungen des GBR sowie über die Vorschläge der Bank haben wir Sie in verschiedenen Schreiben informiert. Da es zu einer Einigung in den Verhandlungen nicht gekommen ist, wurde auf Antrag des GBR eine Einigungsstelle gebildet. Ein Spruch der Einigungsstelle ist nicht erfolgt, da diese aufgrund des Urteils des BAG, das die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates weitgehendst bei Bildschirmarbeitsplätzen verneint hat, vom Vorsitzenden aufgelöst worden ist.

Obwohl es der Bank möglich gewesen wäre, unter Zugrundelegung der rein rechtlichen Sicht nunmehr den Abschluß einer Betriebsvereinbarung abzulehnen, hatten wir uns entschlossen, hiervon keinen Gebrauch zu machen. Wir haben dem GBR erklärt, daß wir von Anfang an ein Mitbestimmungsrecht als nicht gegeben angesehen haben, gleichwohl aber zum Abschluß einer freiwilligen Betriebsvereinbarung bereit seien. An dieser unserer Haltung haben wir auch nach dem BAG-Urteil festgehalten.

Wir sind der Überzeugung, daß die in der Anlage beigefügte Betriebsvereinbarung vom 14.4.1984 eine Lösung darstellt, die den Vorstellungen beider Seiten in angemessener Weise gerecht wird. Die Betriebsvereinbarung enthält insbesondere eine Definition des Bildschirmarbeitsplatzes, sie weist auf die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hin und regelt die Möglichkeit für die Mitarbeiter, Augenuntersuchungen vorzunehmen. Wir haben weiterhin festgehalten, daß es unverändert das Ziel der Bank ist, soweit dies betriebsorganisatorische oder wirtschaftliche Gründe zulassen, Mischarbeitsplätze einzurichten. Arbeitsunterbrechungen sind bei Bildschirmarbeitsplätzen und bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen zulässig. Die Einzelheiten bitten wir der Regelung zu entnehmen. Desweiteren ist vorgesehen, daß die Mitarbeiter rechtzeitig und umfassend über geplante Maßnahmen an den mit Bildschirmen ausgestatteten Arbeitsplätzen unterrichtet werden und daß eine Leistungs- oder Verhaltenskontrolle maschineller Art unzulässig ist, Ausnahmen hiervon der Zustimmung des örtlichen Betriebsrates bedürfen.

Beiliegend erhalten Sie eine Anzahl der Betriebsvereinbarung vom April d.J. mit der Bitte, eine Ausfertigung Ihrem Betriebsrat auszuhändigen und die Betriebsvereinbarung gemäß §77 abs. 2 BetrVG auszulegen. Insofern verweisen wir auch auf Gruppe 2, Seite 1 der

Richtlinien für die Personalverwaltung.

Freundschaftlich
Dresdner Bank AG

Schrader Dr. Schneider

Betriebsvereinbarung

zwischen der Dresdner Bank AG

—gesetzlich vertreten durch ihren Vorstand—

und dem
Gesamtbetriebsrat der Dresdner
Bank AG

—Vertreten durch den Vorsitzenden Helmut
Kahler und den stellvertretenden Vorsitzenden
Uwe Plucinski

über die Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen mit Bildschirmen.

§1

Geltungsbereich

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle inländischen Betriebe der Dresdner Bank AG.
2. Geregelt werden die Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen mit Bildschirmen.

§2

Begriffsbestimmungen

1. Bildschirmgeräte:

Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern, wie z.B. Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasma-Anzeige. Hierzu zählen auch Mikrofilm-Lesegeräte für Filme, Mikrofiches und vergleichbare technische Lösungen.

2. Arbeitsplätze mit Bildschirm:

Es ist zu unterscheiden zwischen

- Bildschirmarbeitsplätzen
- Bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen

a) Bildschirmarbeitsplätze

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze für digitale Daten- und Textverarbeitung im Bürobereich, bei denen Arbeitsaufgaben und Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind. Dies ist dann gegeben, wenn 6 der durchschnittlichen täglichen Arbeitsstunden aus Arbeiten am Bildschirmgerät in Form von ständiger Datenerfassung oder Abfrage mit Blickkontakt zum Bildschirm besteht.

Blickkontakt liegt vor, wenn Arbeitnehmer ununterbrochen auf den Bildschirm blicken müssen, oder wenn der Blick in ständigem Wechsel vom Bildschirm auf eine Vorlage geht.

b) Bildschirmunterstützte Arbeitsplätze

Bildschirmunterstützte Arbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die mit einem Bildschirm ausgestattet sind, bei denen die Arbeit am Bildschirm zwischen 3 und 6 der durchschnittlichen täglichen Arbeitsstunden beträgt.

§3

Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

Die Bank wird den Betriebsrat über alle Planungen im Zusammenhang mit Datensichtgeräten rechtzeitig und umfassend unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen unterrichten und die vorgesehenen Maßnahmen, insbesondere im Hinblick auf die Art der Arbeit und die Anforderungen an die Mitarbeiter beraten.

§4

Augenuntersuchungen

1. Die Bank wird Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit von einem ermächtigten Arzt auf ihr Sehvermögen untersuchen lassen. Bei bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen hat der Mitarbeiter ebenfalls diese Möglichkeit. (Dazu können auch Kassierer in Kassen mit überdurchschnittlich hohem Kassenverkehr zählen). Mitarbeiter bei denen Mängel des Sehvermögens festgestellt werden, können einen Augenarzt aufsuchen.
2. Die Untersuchung ist nach erstmaliger Tätigkeit nach zwei Jahren und danach alle fünf Jahre zu wiederholen. Bei Mitarbeitern über 45 Jahre gilt ein Untersuchungsintervall von 3 Jahren.
Legt der Arzt im Einzelfall einen kürzeren Zeitraum fest, so ist dieser maßgebend für die Wiederholungsuntersuchung.
3. Die Auswahl des Arztes, ausgenommen im Fall Ziffer 1. Abs. 2, trifft der Arbeitgeber mit Zustimmung des Betriebsrates.
4. Die Untersuchungskosten trägt die Bank, soweit nicht andere Kostenträger in Anspruch genommen werden können.
Bei ärztlich verordneten Brillen, die für die Tätigkeit am Bildschirm erforderlich sind, trägt die Bank gleichfalls die Kosten, soweit nicht ein Versicherungsträger ganz oder teilweise hierfür aufkommt. Die Bank erstattet den Betrag, den der gesetzliche Versicherungsträger bei Vorliegen einer Leistungspflicht übernehmen würde.

§5

Mischarbeitsplätze

Die Arbeitsplätze mit Bildschirmgeräten sind möglichst so einzurichten, daß durch Aufgabenwechsel bzw. Aufgabenerweiterung eine einseitige und monotone Tätigkeit von in der Regel mehr als 5 Stunden der täglichen vollen Arbeitszeit am Bildschirmarbeitsplatz vermieden wird (Mischarbeitsplätze). Soweit aus betriebsorganisatorischen oder wirtschaftlichen Gründen die Einrichtung von Mischarbeitsplätzen nicht erreicht werden kann, werden diese Fälle mit dem Betriebsrat jeweils beraten.

Bank und Gesamtbetriebsrat sind sich einig, daß es das Ziel ist, eine Tätigkeit an Bildschirmgeräten (vgl. §2.1) von in der Regel mehr als 5 Stunden zu vermeiden.

§6

Einrichtung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmen

1. Arbeitsplätze mit Bildschirm sind nach allgemein anerkannten arbeitspsychologischen und ergonomischen Gesichtspunkten entsprechend den Vorschriften der Arbeitsstätten-

verordnung und den "Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich" einzurichten.

2. Vorstand und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, daß die Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen mit Bildschirm unter Berücksichtigung neuester arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse von Zeit zu Zeit überprüft und soweit erforderlich und wirtschaftlich vertretbar angepaßt werden.

§7

Arbeitsunterbrechungen

1. Mitarbeiter an Bildschirmarbeitsplätzen und bildschirmunterstützten Arbeitsplätzen, die mindestens drei (3) Stunden durchgehend am Bildschirm tätig sind, haben Anspruch auf bezahlte Erholzeit von 15 Minuten, Mitarbeiter, die mindestens vier (4) Stunden durchgehend am Bildschirm arbeiten, von 20 Minuten—das gilt für Vor- und Nachmittag. Erstreckt sich ihre Tätigkeit auf mehr als 6 Stunden durchgehende Bildschirmtätigkeit, so erhalten sie eine Erholzeit von 30 Minuten. Die Unterbrechung ist innerhalb der genannten Arbeitsstunden individuell zur Erholung der Augen jeweils für die Dauer von höchstens 20 Minuten vorzunehmen. Sie darf nicht am Beginn oder Ende der Arbeitszeit oder der Mittagspause liegen.
2. Bei der zeitlichen Lage der Erholzeiten ist auf die Erfordernisse der Arbeitsabläufe sowie des Arbeitsanfalles Rücksicht zu nehmen.
3. Gesetzlich vorgesehene Ruhepausen werden von dieser Regelung nicht berührt.

§8

Unterrichtung und Einarbeitung

Mitarbeiter, die an Arbeitsplätzen mit Bildschirmen arbeiten sollen, sind rechtzeitig und umfassend über die geplanten Maßnahmen zu informieren. Die Information hat sich auf die Art der Tätigkeit und deren Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebes zu erstrecken. Der Betriebsrat ist über den Zeitpunkt der Information zu unterrichten. Er kann daran teilnehmen. Die Bank wird den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an Bildschirmgeräten eine angemessene Einarbeitungszeit gewähren und die Einarbeitung erforderlichenfalls durch Schulungsmaßnahmen unterstützen. Die Schulungen finden während der Arbeitszeit statt. Die Kosten hierfür trägt der Arbeitgeber.

§9

Leistungs-/Verhaltenskontrolle

Die maschinelle personenbezogene Auswertung der von Mitarbeitern am Bildschirmarbeitsplatz eingegebenen Daten ist unzulässig. Dies gilt nicht für die geschäftsvorfallbezogene Fehlersuche und Dokumentation. Aus Auswertungsverfahren zur Arbeitssteuerung dürfen keine leistungs- und/oder verhaltensmessenden Rückschlüsse auf Einzelpersonen gezogen werden. Ausnahmen von den Sätzen 1 und 3 bedürfen der Zustimmung des örtlichen Betriebsrates.

Der Gesamtbetriebsrat kann jederzeit Auskunft verlangen über Art und Umfang von Programmen, in denen personenbezogene Daten enthalten sind und in diese Einblick nehmen. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet eine paritätisch mit je zwei Vertretern der Gesamtbetriebsrats- und der Arbeitgeberseite besetzte Kommission. Erreicht diese keine Einigung, so ist der Rechtsweg zum Arbeitsgericht eröffnet.

§10

Arbeitsplatzsicherung

1. Sofern ein Mitarbeiter an einem Bildschirmarbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage ist, seine Tätigkeit auszuüben, wird die Bank dem betreffenden Mitarbeiter im Rahmen der vorhandenen betrieblichen Möglichkeiten—gegebenenfalls nach Umschulung—einen anderen gleichwertigen, mindestens aber zumutbaren Arbeitsplatz anbieten.

Dasselbe gilt für einen Mitarbeiter an einem bildschirmunterstützten Arbeitsplatz, der mindestens 5 Stunden der üblichen täglichen Arbeitszeit am Bildschirm arbeitet.

2. Kann ein Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe nicht angeboten werden, ist weiter zu prüfen, ob ein geringer bewerteter Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
3. Im übrigen gilt die Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen in der ab 1.5.1983 geltenden Fassung).

§11

Günstigkeitsklausel

Bestehende für die Arbeitnehmer günstigere Regelungen werden durch diese Betriebsvereinbarung nicht berührt.

§12

Inkrafttreten/Kündigung

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft.
2. Sie kann von beiden Parteien mit einer Frist von 3 Monaten jeweils zum Quartalsschluß gekündigt werden.

Nach Ablauf dieser Betriebsvereinbarung durch Kündigung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden.

Frankfurt/Main, im April 1984

Dresdner Bank AG
—Gesamtbetriebsrat—

Dresdner Bank AG
—Vorstand—

Anhang 3: Geschäftsbericht 1984 Dresdner Bank (S.80)

Fortschritt der Technik/Fortschreiten der Qualifikation

Der Ausbau zukunftsorientierter EDV-Technik und—damit einhergehend—der Einsatz vielfältiger Hilfsmittel am Arbeitsplatz bringen Veränderungen im Arbeitsablauf und damit im Tätigkeitsbild der Bankkaufleute. In verstärktem Maße werden die Mitarbeiter von technischen Routinearbeiten frei und sind so in der Lage, qualifiziertere Aufgaben, insbesondere der Beratung und der Betreuung, zu übernehmen. Der Einsatz der neuen technischen Systeme hat die Arbeitsplätze nicht eintöniger, sondern abwechslungsreicher gemacht. Der Trend zur höheren Qualifikation spiegelt sich auch in der Entwicklung der Tarifgruppenbesetzung wider. Wie aus der Grafik auf dieser Seite ersichtlich, hat in den letzten Jahren

eine deutliche Verschiebung in der Besetzung der Tarifgruppen zu den höher qualifizierten Tätigkeiten stattgefunden. Dieser Trend wird auch in Zukunft anhalten.

Fortbildungsaktivitäten im Dienst der Geschäftspolitik

Durch ein differenziertes und anspruchsvolles Fortbildungsangebot für unsere Mitarbeiter im Kundenkontakt und in der qualifizierten bankbetrieblichen Bearbeitung haben wir den veränderten geschäftlichen Anforderungen Rechnung getragen. Schwerpunkte bildeten dabei die Seminare für unsere Berater und Betreuer im Privat- und Firmenkundengeschäft sowie für Mitarbeiter im organisatorisch/bankbetrieblichen Bereich. Hierbei wurden in zentralen und regionalen praxisorientierten Fortbildungsveranstaltungen 17976 Mitarbeiter erfaßt. Das 1984 vollendete Projekt der Terminalisierung DM-ONLINE erforderte auch hinsichtlich der Fortbildung erhebliche Anstrengungen. In den Jahren 1982 bis 1984 wurden 1857 Seminare DM-ONLINE mit insgesamt 12945 Teilnehmern durchgeführt. In Grund- und Trainingsseminaren wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit der neuen Technik vertraut gemacht und die reibungslose Umstellung der Geschäftsstellen auf das neue System somit gewährleistet.

Das international ausgerichtete Weiterbildungsangebot des gemeinsamen Bildungszentrums der ABECOR-Gruppe in Bad Homburg v.d.H. haben wir verstärkt genutzt.

Die Aufwendungen für die berufliche Erstausbildung betragen 1984 49 Mill. DM, während für die Fortbildung der Mitarbeiter 21 Mill. DM aufgewandt wurden.

Anhang 4: Betriebsvereinbarung über die Auswahlrichtlinien der Dresdner Bank

Auswahlrichtlinien der Dresdner Bank AG

Um eine einheitliche Personalführung und die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter in der gesamten Dresdner Bank AG zu gewährleisten, vereinbaren Vorstand und Gesamtbetriebsrat gemäß § 95 BetrVG die nachstehenden Richtlinien.

Bei personellen Einzelmaßnahmen, nämlich

Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen (§ 99 BetrVG)
und Kündigungen (§ 102 BetrVG)

sind diese Richtlinien zugrunde zu legen.

Vor Vollzug solcher personellen Einzelmaßnahmen ist der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu unterrichten. Er kann die Anwendung der Auswahlrichtlinien prüfen.

I. *Einstellungen*

1. Die Auswahl unter Bewerbern richtet sich nach deren fachlicher und persönlicher Eignung. Diese wird durch die Anforderungen des Arbeitsplatzes und die auszuübende Tätigkeit bestimmt. Dabei sind Stellenbeschreibungen, Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofile—soweit vorhanden—heranzuziehen.

- 1.1 Für die Beurteilung der fachlichen Eignung sind vor allem
Vorbildung und Ausbildung,
Berufserfahrung und beruflicher Werdegang,
Fach- und Spezialkenntnisse, Fertigkeiten
maßgebend.
- 1.2 Für die persönliche Eignung sind
Persönlichkeitsbild, geistige Fähigkeiten,
körperliche Verfassung und Belastbarkeit
und je nach den Erfordernissen des Arbeitsplatzes Führungseigenschaften zu beurteilen.
- 1.3 Fachliche und persönliche Eignung sind durch Bewerbungsunterlagen (Personalbogen, Lebenslauf, Zeugnisse, vertrauensärztliche Untersuchung, behördliches Führungszeugnis) nachzuweisen. Zur Ergänzung der Bewerbungsunterlagen kann die Bank Auskünfte einholen, insbesondere bei angegebenen Referenzen.
- 1.4 Zur weiteren Beurteilung der fachlichen und persönlichen Eignung können die Ergebnisse von Vorstellungsgesprächen—ggf. auch bei künftigen Fachvorgesetzten—sowie von evtl. durchgeführten Eignungstests und Arbeitsproben dienen.
- 1.5 Neben fachlicher und persönlicher Eignung sind soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen; dies gilt insbesondere für die Beschäftigung Schwerbeschädigter und älterer Arbeitnehmer.
- 1.6 Über die Auswahl der Bewerber entscheiden die örtliche Geschäftsleitung oder deren Beauftragte, ggf. im Einvernehmen mit dem Fachvorgesetzten.
Die Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung und Eingruppierung des ausgewählten Bewerbers ist einzuholen; auf Wunsch sind ihm die Unterlagen abgelehnter Bewerber vorzulegen.
- 1.7 Es besteht Einvernehmen, daß die Notwendigkeit einer raschen Entscheidung bei einer Einstellungsmaßnahme (beispielsweise bei Vorliegen von Konkurrenzangeboten sowie bei auswärtigen Bewerbern) einen sachlichen Grund zu einer vorläufigen Einstellung im Sinne des § 100 BetrVG darstellen kann.
- 1.8 Ist eine innerbetriebliche Stellenausschreibung gemäß § 93 BetrVG erfolgt, so hat der sich bewerbende Mitarbeiter bei gleicher Qualifikation Vorrang gegenüber jedem externen Bewerber.

II. *Versetzungen und Umgruppierungen*

2. Versetzung ist die Übertragung eines anderen Arbeitsbereiches (örtlich und/oder sachlich) auf Veranlassung der Bank, wodurch ein Arbeitsplatz auf Dauer besetzt werden soll. Die vorübergehende kurzfristige Übertragung (äußerst drei Monate) eines Arbeitsbereiches (Delegierung) z.B. zu Vertretungs- oder Ausbildungszwecken ist keine Versetzung; dies betrifft u.a. auch die Mitarbeiter der Betriebsreserve.
- 2.1 Für die Auswahl bei Versetzungen finden die für Einstellungen geltenden Grundsätze über die persönliche und fachliche Eignung entsprechend Anwendung; insbesondere sind die innerbetrieblichen Beurteilungen heranzuziehen.
- 2.2 Sind mit einer Versetzung erhebliche Nachteile für den Mitarbeiter verbunden (z.B. bei Ortswechsel), so sind bei der Auswahl neben fachlichen und persönlichen Vorausset-

- zungen soziale Gesichtspunkte zu beachten. Insbesondere sind hierbei Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienstand und Lebenskreis zu berücksichtigen.
- 2.3 Führt eine Versetzung zu einer Tätigkeit mit geringeren Anforderungen und/oder erfolgt eine Umgruppierung in eine niedrigere Tarifgruppe, so ist bei der Auswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit besonders zu berücksichtigen; §7 Nr. 5 des Manteltarifvertrags bleibt unberührt.
- 2.4 Betriebsnotwendige Versetzungen—u.a. zur Vermeidung von Kündigungen—sollen im Zweifel Vorrang vor individuellen Versetzungswünschen haben.
- 2.5 Die Versetzung an eine andre, einen selbständigen Betrieb im Sinne des BetrVG darstellende Geschäftsstelle der Bank, ist nach Abschnitt I dieser Richtlinien zu behandeln.

III. *Kündigungen*

3. Diese Richtlinien erfassen die Auswahl bei Kündigungen, die durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt sind. Sie findet keine Anwendung bei Kündigungen aus Gründen, die in der Person oder im Verhalten des Mitarbeiters liegen.
- 3.1 Die Auswahl ist nur unter denjenigen Mitarbeitern zu treffen, deren Tätigkeit vergleichbar ist.
- 3.2 In die Auswahl sind die Mitarbeiter nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung durch betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse bedingt ist, vor allem, wenn und soweit die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern aufgrund ihrer besonderen Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen für den Betriebsablauf von Bedeutung ist.
- 3.3 Die soziale Auswahl aus dem Kreis der betroffenen Mitarbeiter ist so vorzunehmen, daß grundsätzlich in erster Linie demjenigen gekündigt wird, den dies am wenigsten hart betrifft.
- 3.4 Bei dieser Auswahl sind alle Gesichtspunkte abzuwägen, die den Mitarbeiter betreffen könnten. Hierzu zählen insbesondere
- die Dauer der Betriebszugehörigkeit und davon abhängige Versorgungsansprüchen im Sinne der Versorgungsordnung der Bank;
 - die wirtschaftlichen Verhältnisse (Vermögen, Einkünfte—auch Renten—des Mitarbeiters, seines Ehegatten, der in seinem Haushalt lebenden Angehörigen und sonstiger ihm zum Unterhalt Verpflichteter);
 - der Familienstand des Mitarbeiters und seine Unterhaltspflichten vorwiegend gegenüber minderjährigen Kindern;
 - das Lebensalter und der Gesundheitszustand des Mitarbeiters.

Ergibt die Abwägung nur geringfügige Unterschiede zwischen mehreren Mitarbeitern, so kann die Auswahl nach Leistungsgesichtspunkten erfolgen.

IV. *Schlußbestimmungen*

4. Die einschlägigen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen werden durch diese Richtlinien nicht berührt.

- 4.1 Diese Richtlinien gelten auch für die Auszubildenden der Bank, insbesondere bei Übernahme in das Angestelltenverhältnis.
- 4.2 Diese Richtlinien finden auch Anwendung auf Teilzeitbeschäftigte, die nicht dem persönlichen Geltungsbereich des MTV unterliegen; sie gelten jedoch nicht für Aushilfskräfte, Volontäre und Praktikanten sowie für die leitenden Angestellten, auf die die Bestimmungen des BetrVG keine Anwendung finden (§ 5, Abs. 4 BetrVG).
- 4.3 Diese Betriebsvereinbarung kann von Vorstand und Gesamtbetriebsrat unter Einhaltung einer vierteljährlichen Kündigungsfrist zum Ende eines jeden Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. Für die Rechtzeitigkeit der Kündigung kommt es auf den Zugang des Kündigungsschreibens an.

Frankfurt/Main, den 12. Oktober 1973

DRESDNER BANK AG
—Vorstand—

Gesamtbetriebsrat
der Dresdner Bank AG

Anhang 5: Die Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen) vom 14. April 1983

§ 1

Geltungsbereich

Das Rationalisierungsschutzabkommen hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag).

§ 2

Allgemeine Grundsätze

Die Vertragsparteien bejahen die wirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen. Diese haben sowohl den wirtschaftlichen Belangen der Unternehmen als auch den sozialen Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

§ 3

Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen i.S. dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

§ 4

Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung

Der Arbeitgeber hat den Betriebs- bzw. Personalrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen i.S. von § 3 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre personellen Auswirkungen (Versetzungen, Umgruppierungen,

Umschulungen, Kündigungen) mit ihm so rechtzeitig zu beraten, daß das Ergebnis der Beratungen noch berücksichtigt werden kann. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- bzw. Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 5

Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung

1. Vorrangiges soziales Ziel im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Dabei gehen die Vertragsparteien von der grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer zu Mobilität und Flexibilität aus.
Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Arbeitnehmer—soweit vorhanden—, ggf. nach einer Umschulung, ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in demselben Betrieb des Unternehmens anzubieten. Sofern dies nicht möglich ist, ist dem Arbeitnehmer—soweit vorhanden—ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.
2. Steht ein Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe gem. Ziff. 1 nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer—soweit vorhanden—ein zumutbarer geringer bewerteter Arbeitsplatz im Betrieb oder, sofern dies nicht möglich ist, in einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.
3. §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG, 102 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG bzw. die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze bleiben unberührt.
4. Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes richtet sich nach der Art der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers, seinem Alter und Gesundheitszustand, seinen familiären Verhältnissen sowie der räumlichen Entfernung des neuen Arbeitsplatzes.
5. Der von Maßnahmen des § 3 in Verbindung mit § 5 dieses Abkommens betroffene Arbeitnehmer ist zu informieren und insbesondere wegen der Zumutbarkeit anzuhören.
6. Ein Arbeitnehmer, der es ablehnt, einen zumutbaren Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, oder eine entsprechende Umschulung schuldhaft vorzeitig abbricht, erwirbt keine Ansprüche aus diesem Abkommen.

§ 6

Änderung der Tätigkeit—Versetzung

1. Ändert sich durch eine Rationalisierungsmaßnahme die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz, hat dieser Anspruch auf die notwendigen und geeigneten Maßnahmen zur Einarbeitung in die geänderte Tätigkeit. Dies gilt entsprechend bei einer Versetzung auf einen neuen Arbeitsplatz.
2. Ist die Versetzung mit einem Ortswechsel verbunden, so trägt der Arbeitgeber
 - a) bei einem notwendigen Wohnungswechsel die Kosten im Rahmen des Bundesumzugskostengesetzes,
 - b) für längstens 12 Monate die nachgewiesenen Mehrkosten für die Fahrt zum neuen Arbeitsort bzw. die nachgewiesenen Kosten der doppelten Haushaltsführung im Rahmen der steuerlich jeweils zulässigen Höchstbeträge.
3. Erweist sich innerhalb von 6 Monaten nach einer Versetzung, daß der Arbeitnehmer den

Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, ist ein zweites Mal i.S. des § 5 zu verfahren.

4. Sofern ein Arbeitnehmer versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung entweder vom Arbeitgeber gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wird, weil der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, bleiben die Ansprüche aus diesem Abkommen erhalten.

§ 7

Qualifikationssicherung

1. Vor einer Herabgruppierung oder Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden können. Kann dem Arbeitnehmer gem. § 5 ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung erfordert, so hat er Anspruch auf die hierfür erforderlichen Umschulungsmaßnahmen.
2. Für die Dauer der Umschulung erhält der Arbeitnehmer die bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Die notwendigen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.
3. Leistungen anderer Stellen gehen vor und sind auf die Ansprüche gem. Ziff. 2 anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.
4. Die betrieblichen Umschulungsmaßnahmen sollen soweit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; sofern sie über diese Zeit hinausgehen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Bei außerbetrieblichen Umschulungen ist der Arbeitnehmer freizustellen.
5. Eine begonnene Umschulung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Arbeitnehmer die Umschulung schuldhaft vorzeitig ab oder tritt er den neuen Arbeitsplatz schuldhaft nicht an, hat er dem Arbeitgeber die sachlichen Kosten der Umschulung zu erstatten.

§ 8

Änderungskündigung/Gehaltssicherung

1. Soll einem Arbeitnehmer wegen einer Rationalisierungsmaßnahme i.S. des § 3 eine Tätigkeit übertragen werden, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, so ist für eine Änderungskündigung oder Einvernehmen Schriftform erforderlich.
Für die Änderungskündigung gelten die Bestimmungen des § 17 MTV und des Kündigungsschutzgesetzes.
2. Für die Dauer der Kündigungsfrist erfolgt eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Nimmt der Arbeitnehmer das neue Vertragsangebot innerhalb von 3 Wochen nach Zugang an, erhält er unter der Voraussetzung, daß er dem Betrieb mindestens 15 Jahre oder im Falle der Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört hat, zu seinem neuen Tarifgehalt eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen Bezügen und der neuen Tarifgruppe im Zeitpunkt der Versetzung. Auf diese Zulage werden allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet. Voraussetzung ist, daß der Arbeitnehmer in der bisherigen Tarifgruppe in den vorangegangenen

- 3 Jahren eingruppiert war.
- 3. § 7 Ziff. 5 MTV bleibt unberührt.
- 4. Bei einer einvernehmlichen Versetzung gelten die Ziff. 2-3 entsprechend.

§ 9

Kündigung und Abfindung

- 1. Ist aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eine Kündigung des Arbeitnehmers unvermeidbar, so gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 17 MTV und die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG findet entsprechende Anwendung.
- 2. Vor einer Kündigung gem. Ziff. 1 ist für Arbeitnehmer mit 25-jähriger Betriebszugehörigkeit, die 2 Jahre vor der Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs stehen, zu prüfen, ob an die Stelle einer Kündigung mit Zahlung einer Abfindung eine andersartige einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z.B. Zahlung eines Übergangsgeldes) treten kann.
- 3. Führen Rationalisierungsmaßnahmen—auch in Form eines Auflösungsvertrages—zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung. Sie beträgt:

Betriebszugehörigkeit	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10 Jahre	4	4,5	5	10,75	6
14 Jahre	5	5,75	6,5	7,25	8
18 Jahre	6	7	8	9	10
22 Jahre	7	8,25	9,5	10,75	12
26 Jahre	—	9,5	11	12,5	14

Für Arbeitnehmer vor Vollendung des 40. Lebensjahres beträgt die Abfindung:

- bei 5-jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt,
- bei 10-jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monatsgehälter,
- bei 15-jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monatsgehälter.

Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

- 4. Betriebliche Leistungen, die aus gleichem Anlaß erfolgen, werden auf Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet.
- 5. Der Anspruch auf die Abfindung ruht, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.
- 6. Ein Anspruch auf die Abfindung besteht nicht, wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit des Bezugs von Altersruhegeld bzw. vorgezogenem Altersruhegeld, Erwerbs- oder Berufsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, von Leistungen aus einer gesetzlichen Befreiungsversicherung oder von öffentlich-rechtlichen Versorgungsbezügen besteht. Tritt eine dieser Möglichkeiten oder die Vollendung des 63. Lebensjahres innerhalb eines Zeitraums ein, der kürzer ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, so verringert sich die Abfindung entsprechend. Im Falle der Berufsunfähigkeit gelten Satz 1 und 2 nur,

wenn dies keine soziale Härte bedeutet.

7. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen sozialer Härten eine Fortführung bestehender Arbeitgeberdarlehen zu Angestelltenkonditionen bis maximal 3 Jahre nach billigem Ermessen zu prüfen.

§ 10

Subsidiaritätsklausel

Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in diesem Abkommen aufgeführten Leistungen gewährt werden, sind auf die Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, derartige Leistungen zu beantragen.

§ 11

Günstigere gesetzliche, tarifliche und günstigere bestehende betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt. Der Abschluß abweichender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen auf der Grundlage der §§ 111 ff. BetrVG bzw. der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetz sowie ergänzender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anlässlich von Vorgängen, die dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen, ist zulässig, soweit diese nicht die Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

§ 12

Laufzeit

Dieses Abkommen tritt am 1. Mai 1983 in Kraft. Es kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
Köln/Bonn/Hamburg/Düsseldorf, den 14. April 1983.

Protokollnotiz zu §9 Ziff. 2:

§ 9 Ziff. 2 beruht auf der gegenwärtigen Gesetzeslage. Bei einer Gesetzesänderung werden umgehend Verhandlungen mit dem Ziel einer Neuregelung aufgenommen.

Anhang 6: Der Gesamt-Betriebsrat (GBR) der DRESDNER BANK

Zusammensetzung: Gemäß §47 Abs 5 BetrVG

- | | |
|--|----------------|
| a) Die Vorsitzenden des BR der Niederlassungen | =14 Mitglieder |
| —Angestellte— | |
| b) von den Filialen aus jedem Niederlassungsbereich je ein gewählter Vertreter | =14 Mitglieder |
| —Angestellte— | |
| c) von den Niederlassungen | |
| Düsseldorf, Frankfurt und Hamburg | |
| je ein gewählter Vertreter der Arbeiter | = 3 Mitglieder |
| | 31 Mitglieder |

Es wurden folgende Ausschüsse gebildet:

- a) Gesamtbetriebsausschuß gem. §51 BetrVG
9 Mitglieder, führt die Geschäfte des GBR
- b) Wirtschafts-Ausschuß gem. §106 BetrVG
8 Mitglieder und 2 Vertreter der
"leitenden Angestellten"
- c) Personal-Planungs- und Rationalisierungs-Ausschuß (PPRA)
6 Mitglieder gem. §§51, 28 BetrVG
intensive Beratungen/Verhandlungen mit Vertretern
der Konzernstäbe Organisation/Personal
zum Beispiel: Qualitative und quantitative Personalplanung, Veränderungen der
Personalvorgabe, Festlegung von Standards für einzelne Geschäftsbereiche,
Einsatz automatischer Kassentresore "AKT", Information bei befreundeten Banken im Ausland (Allgemeine Bank Nederland, Amsterdam und Länderbank, Wien) bezüglich neuer Techniken, enge Zusammenarbeit auch mit dem Wirtschafts-Ausschuß §106 (3) Ziffer 4 BerVG
- d) Berufsbildungsausschuß gem. §§51, 28 BetrVG
4 Mitglieder
Beratungen mit Konzernstab Personal/Bildung
- e) Prüfungs-Ausschuß für das betriebliche Vorschlagswesen gem. §§51, 28 BetrVG
4 Mitglieder dazu 4 Mitglieder/Vertreter der Bank
Prüfung und Prämierung der eingereichten Vorschläge der AN

Jahr	eingereicht	prämiert	Prämien-Summe
1983	1240	109	DM 189.200.--
	höchste Prämie: DM 69.300.--		
1983	1317	91	DM 133.200.--
1985	Tendenz steigend. Bis Ende September wurden bereits Prämien von insgesamt DM 218.900.-- gezahlt; höchste Prämie DM 68.700.--		

- f) Redaktion-Ausschuß "WIR" 5 Mitglieder
Verfaßt die Beiträge des GBR für die Betriebs-Zeitschrift

In den

- g) Zentralen Arbeitsschutz-Ausschuß der Bank
entsendet der GBR 2 Mitglieder
Aufgabenstellung: Arbeitssicherheit, Ausgestaltung der Arbeitsplätze, enge Zusammenarbeit mit den Technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaft und den Fachkräften für Arbeitssicherheit in den einzelnen Niederlassungsbereichen.

Einflußnahme von GBR-Mitgliedern *in externen Gremien*, die für die AN der Bank von Bedeutung sind:

- a) *Tarifkommission*
Abschluß einer
Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)

Tarifvertrag zur vorgezogenen freiwilligen Pensionierung (Vorruhestands-Tarifvertrag)
Der Tarifkommission der Deutschen-Angestellten-Gewerkschaft (DAG) gehören 6
GBR-Mitglieder an.

- b) *Vertreter-Versammlung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Verw.BG)—Körperschaft des öffentlichen Rechts—*

Aufgabenstellung: Erlaß von Unfallverhütungs-Vorschriften, Sicherheitsrichtlinien z.B. für Bildschirmarbeitsplätze, Büroarbeitsplätze, Kassen, Rehabilitation nach Arbeitsunfällen, Wegeunfällen, Berufskrankheiten und deren Entschädigung durch Renten

Siehe auch separate Ausführungen: "Die Berufsgenossenschaften und ihre Selbstverwaltung"

In diesem Gremium sind 2 Mitglieder des GBR tätig und Herr Dr. Schneider vom Konzernstab Personal

- c) *Aufsichts-Rat des Bankbeamten-Versicherungs-Verein des Deutschen Bank- und Bankiergewerbes (BVV)*

Zusatz-Versorgungskasse für alle AN der Bank. Der Arbeitgeber zahlt 2/3 der monatlichen Beiträge, die AN 1/3. Deckungsstock-Verfahren, Vermögen 6 Mrd. Im AR des BVV sind 2 GBR-Mitglieder und der Arbeitsdirektor Dr. Seidel

- e) *Beerdigungskasse für die Angestellten der DRESDNER BANK*

Dem 5-köpfigen Vorstand gehören 3 GBR-Mitglieder an.

Anhang 7: Neue Techniken im Geld- und Kreditgewerbe— Wo bleibt der Mensch? —Ein Positionspapier (Januar 1985)—

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
Bundesberufsgruppe Banken und Sparkassen
2000 Hamburg 36, Karl-Muck-Platz 1
Telefon 34 91 52 15

Vorbemerkung:

Seit vielen Jahren vollzieht sich im Geld- und Kreditgewerbe ein massiver Strukturwandel, der die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen erheblich verändert hat und auch künftig beeinflussen wird.

Für die Bundesberufsgruppe Banken und Sparkassen
der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft

ergibt sich daraus auch in Zukunft die wichtige Aufgabe, den sozialen Fortschritt für die Beschäftigten dieser Branche zu sichern.

Nach mehrjähriger Untersuchung, bei der eine Fülle von Materialien und Prognosen ausgewertet wurde und einem darauf aufbauenden intensiven Meinungsaustausch, entwickelte der Vorstand der DAG-Bundesberufsgruppe Banken und Sparkassen die vorliegende Positionsbeschreibung. Sie wurde am 17.01.1985 verabschiedet.

Daraus ergibt sich:

Die DAG ist für moderne Technologien und steht einem vernünftigen Einsatz neuer Techniken aufgeschlossen gegenüber.

Das bedeutet jedoch:

Nicht allein die wirtschaftlichen Belange der Unternehmen sind maßgebend, sondern auch die Interessen der Beschäftigten müssen berücksichtigt werden.

Mit diesem Positionspapier will die DAG aufzeigen, wo sie steht, welchen Weg sie zu gehen beabsichtigt und welche Lösungsmöglichkeiten sie zur Bewältigung der Probleme sieht.

Position I

Dem Geld- und Kreditgewerbe muß es gut gehen

— damit es den Mitarbeitern auch gut geht

Denn Erträge

— bedeuten nicht nur Gewinne zur Ausschüttung, sondern auch Investitionsmittel zur Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze,

— ermöglichen eine leistungsgerechte Bezahlung,

— sind erforderlich zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (z.B. Kürzere Arbeitszeiten, Urlaubsverlängerung, Gesundheitsschutz),

— schaffen die Voraussetzungen für eine stärkere Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand und damit eine gerechtere Beteiligung des Einzelnen an den Ergebnissen seines Unternehmens.

Position II

Eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung ist erforderlich

Notwendige Voraussetzungen sind u.a.:

— Neue Produkte, neue Dienstleistungen — neue Ideen — um am Markt zu bestehen; die herkömmliche Angebotspalette reicht nicht aus,

— die Erhaltung der Geschäftsstellennetze und deren Ausbau, denn nur der persönliche Kontakt ist eine stabile Basis für langfristige Geschäftsverbindungen,

— die Förderung der Bereitschaft und der Fähigkeit der Mitarbeiter zur Veränderung und zur Übernahme von mehr Verantwortung durch Beteiligung des einzelnen Mitarbeiters und seiner Betriebsvertretung an der Gestaltung von Arbeitsabläufen, Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebung,

— ein hohes Niveau in der Weiterbildung der Mitarbeiter, denn gut beratene und zufriedene Kunden sind das Zukunftskapital für die Kreditinstitute und ihre Mitarbeiter.

Position III

Ohne Technik geht es nicht (mehr)

Zu jeder Zeit hat der Mensch seine Arbeitsmittel und -methoden weiterentwickelt. Der Einsatz neuer Techniken im Geld- und Kreditgewerbe hat sich bewährt und wird von den Mitarbeitern akzeptiert. Neue Techniken müssen zu

— sicheren Arbeitsplätzen,

— humaneren Arbeitsbedingungen,

— zur Entlastung besonders beanspruchter Mitarbeiter,

— kürzeren Arbeitszeiten und besseren Arbeitsergebnissen führen. Sie ermöglichen

— höherwertige Arbeitsplätze und

— neue und qualitativ hochwertige Produkte.

Ohne neue Techniken wäre der gewaltige Volumenzuwachs der Vergangenheit nicht zu bewältigen

gewesen. *Der damit erreichte bedeutende Produktivitätsfortschritt ist das Fundament unseres sozialen Fortschritts.*

Die Akzeptanz durch die Mitarbeiter ist jedoch nur dann gegeben, wenn die Technik den Menschen nicht beherrscht. Kritikloser Einsatz, ausgelöst durch EDV-Euphorie und übersteigerte Konkurrenzangst, führen zwangsweise zu Problemen, insbesondere dann, wenn Arbeitsplätze und Arbeitsinhalte sich negativ verändern.

Gerade im Rahmen des nationalen und internationalen Wettbewerbs müssen neue Techniken zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen führen. Dabei ist sicherzustellen, daß alle Beschäftigten durch Tarifverträge erfaßt sind und sich im Einflußbereich der betrieblichen Interessenvertretung befinden.

Position IV

Technik birgt auch Gefahren

So können

- Entscheidungs-, Gestaltungs- sowie Entfaltungsmöglichkeiten begrenzt und genommen werden,
- Arbeitsplätze, insbesondere im kundenfernen Bereich, zunehmend den Charakter von Fließbandarbeitsplätzen erhalten und z.B. zu Vereinsamung und gesundheitlichen Schäden führen,
- Leistungskontrollsysteme und maschinelle Vorgaben zu erheblichem Leistungsdruck und Überforderung führen,
- Streßzustände entstehen durch Ängste um den möglichen Verlust des Arbeitsplatzes oder die Furcht vor Abqualifizierung.

Position V

Konkrete Hilfestellung ist möglich und zwingend geboten

Wir brauchen u.a.:

- mehr berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung,
- mehr Mischarbeitsplätze, um den Gefahren von Vereinsamung, Monotonie und besonderen körperlichen Belastungen entgegenzuwirken,
- das Einhalten und das Fortschreiben der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Schutzbestimmungen,
- rechtzeitige und umfassende Informationen sowie den Ausbau von Mitsprache- und Mitbestimmungsrechten über Veränderungen der Arbeitsplatzbedingungen und Personalplanung,
- gesicherte Arbeitnehmerrechte im Hinblick auf den Datenschutz und zur Abwehr willkürlicher Leistungskontrollen,
- die verstärkte Beteiligung von Betriebsvertretungen und der direkt Betroffenen bei der Personalplanung.

Position VI

Vertrauen und Partnerschaft sind unabdingbar

Die Erfahrungen der Vergangenheit lehren deutlich:

- Informationsmangel führt zu Vertrauensmangel.

Deshalb: Keine Verharmlosung der Probleme. Rechtzeitig und offen informieren.

Wenn die gemeinsamen Bemühungen aller Beteiligten das Ziel haben, die Technik dem Menschen anzupassen, dann können auch die Beschäftigten ihre Fähigkeiten optimal für das Ganze einsetzen.

Mobilitäts- und Flexibilitätsforderungen dürfen nicht einseitig zu Lasten der Arbeitnehmer gehen.

Die Bereitschaft zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit, zum kollegialen Miteinander setzt Kommunikation und den Willen zur konstruktiven Zusammenarbeit zwischen den Arbeitnehmern, den Betriebs- und Personalräten, den Institutsleitungen und der DAG voraus. Diese Zusammenarbeit ist zu intensivieren.

Schlußbemerkung:

Wenn wir die Zukunft bewältigen wollen, brauchen wir in den Unternehmen den offenen Dialog zwischen allen Beteiligten und ein neues Verständnis für die neuen Techniken.

Die notwendige Aufgeschlossenheit und Bereitschaft zu Veränderungen kann nur durch die verstärkte Solidarität der Beschäftigten und Zusammenarbeit aller erreicht werden.

Dadurch erhöhen sich die Chancen, mögliche Fehlentwicklungen „zu verhindern“ und den Einsatz neuer Techniken im Sinne der Beschäftigten und der Unternehmen kontrollierbarer zu machen.

Die Technik ermöglicht die Fortentwicklung, ohne die es nach unserer Einschätzung keinen ausreichenden sozialen Fortschritt geben kann.

Die DAG wird sich deshalb weiterhin verstärkt mit den neuen Techniken im Bereich des Geld- und Kreditgewerbes befassen, sie kritisch auf ihre Auswirkungen hin analysieren und sie im Interesse der Angestellten zu beeinflussen suchen.

Es gilt zu erkennen: Der Mensch hat es in der Hand, die Weichen so zu stellen, daß die Probleme des Strukturwandels im Geld- und Kreditgewerbe in Gegenwart und in Zukunft gelöst werden können. Er muß es wollen.