



Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

Jahresbericht 2010

www.voeb.de

Vorwort

Die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken nimmt – für den Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB, als Arbeitgeberverband – durch den Abschluss von Tarifverträgen die tarifpolitischen Aufgaben für ihre Mitglieder wahr. Der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken gehören zurzeit 50 Mitglieder mit rund 70.000 Beschäftigten an.

Die Tarifverhandlungen 2010 fanden bereits ein Jahr nach dem vorangegangenen Tarifabschluss statt. Dies lag daran, dass die Tarifrunde 2008/2009 ausgesprochen schwierig verlief und sich daher über zehn Monate hinzog. Damals hatten sich die Tarifparteien angesichts der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise schwer getan, eine gemeinsame Verhandlungslinie zu finden. Auch in diesem Jahr haben sich die Folgen der Krise auf die gesamtwirtschaftliche Situation und die spezielle Situation der Bankenbranche ausgewirkt. Gleichwohl ist ein Abschluss gelungen, der in einem schwierigen Marktumfeld Sicherheit und Klarheit schafft.

Die Finanzkrise hat zahlreiche Schwachstellen des internationalen Finanzsystems offengelegt, die mit Hilfe von verschiedenen Regulierungsmaßnahmen beseitigt werden sollen. Hierzu gehört auch die Regulierung der Vergütungssysteme. Während unmittelbar nach Beginn der Finanzmarktkrise zunächst die internationalen und europäischen Vorgaben zur Regulierung von Vergütung im Vordergrund standen, liegt der Fokus des Interesses seit dem Jahresende 2009 verstärkt auf den nationalen Umsetzungsmaßnahmen.

In unserem Jahresbericht 2010 werfen wir einen Blick auf die Tätigkeit der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken im Zeitraum 2009/2010. Wir berichten insbesondere über den diesjährigen Tarifabschluss im Bankgewerbe sowie über die tarifliche Situation in anderen Branchen. Darüber hinaus



informieren wir über wichtige arbeitsrechtliche Themen aus der aktuellen Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Unser Leitartikel setzt sich mit dem aktuellen Streit um die Zukunft der so genannten Tarifeinheit auseinander. Das Bundesarbeitsgericht hat seine jahrzehntelange Rechtsprechung zur Tarifeinheit aufgegeben und damit eine Diskussion über die Grundlagen des Tarifvertragsrechts ausgelöst.

Bundesverband Öffentlicher Banken
Deutschlands e. V.

Karl-Heinz Boos

Karl-Heinz Boos
Hauptgeschäftsführer

7 Tarifeinheit – Quo vadis?



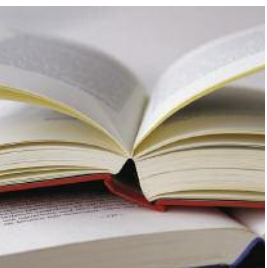
10 Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken



13 Tarifabschluss 2010



19 Tarifliche Rahmenbedingungen



Schwerpunkte in der Gesetzgebung 24



Arbeitsrechtliche Initiativen 31



Schwerpunkte in der Rechtsprechung 35



Anhang 39





Tarifeinheit – Quo vadis?

Gitta Connemann, Mitglied des Deutschen Bundestages

628,76 Euro brutto – diese Summe hat die Tariflandschaft in Deutschland in Aufruhr versetzt. Einen Aufschlag für Urlaubsvergütung in dieser Höhe forderte ein angestellter Oberarzt, Mitglied des Marburger Bundes. Er berief sich dabei auf den Tarifvertrag zwischen seiner Arbeitgeberin, einem Krankenhaus, und dem Marburger Bund. Die Klinik verweigerte die Zulage unter Hinweis auf den nach dem Arbeitsvertrag geltenden Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). An diesen sei sie ebenfalls gebunden. Als speziellerer Tarifvertrag verdränge dieser nach dem Grundsatz der Tarifeinheit jenen mit dem Marburger Bund. Das Bundesarbeitsgericht entschied im Sinne des Arztes. Und gab damit auch formal den Grundsatz der Tarifeinheit bei Tarifpluralität auf.

BAG am 27. Januar 2010:
Tarifpluralität ist im System des
Tarifvertragsgesetzes angelegt.

Damit verabschiedeten sich die Bundesrichter von einer Rechtsprechung, die fast so alt ist wie das Tarifrecht selbst. Bis zur Entscheidung des 10. Senats am 23. Juni 2010 galt die Lehre der Tarifeinheit im Verbund mit dem Grundsatz der Spezialität. Hiernach verdrängte der jeweils speziellere Tarifvertrag alle anderen Tarifverträge. Als spezieller galt der Tarifvertrag, der den Erfordernissen und Eigenarten des Betriebes und seiner Arbeitnehmer am ehesten Rechnung trug. Dies konnte der sachnähere Tarifvertrag sein, also Haustarifvertrag vor Flächentarifvertrag. Oder es kam der Tarifvertrag zur Anwendung, der mehr Arbeitsverhältnisse im Betrieb erfasste, also Branchentarifvertrag vor dem Tarifvertrag für eine Berufsgruppe.

So lautete das Rechtsprinzip der Tarifeinheit, das es nie in ein Gesetzbuch geschafft und dennoch jahrzehntelang die Tariflandschaft geprägt hatte. Allerdings zeigten sich schon in den vergangenen

Jahren Erosionen. Obwohl Tarifverträge für den gesamten Betrieb Tarifverträgen für einzelne Berufsgruppen vorgehen, ließen manche Gerichte Streiks um derartige Berufsgruppentarifverträge zu. Daraufhin bildeten sich besonders in den Staatsbetrieben wie Lufthansa oder Deutsche Bahn schlagkräftige Spartengewerkschaften, wie die Berufsgewerkschaften heute fälschlicherweise genannt werden. Diese profitierten auch von einer Konzentration der Gewerkschaften. Von den verbliebenen großen Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und anderen fühlten sich Spezialisten mit entsprechender Marktmacht nicht mehr angemessen vertreten. Sie formierten sich neu. Die Kämpfe der so genannten Funktionseliten sind der breiteren Bevölkerung spätestens seit dem Lokführerstreik vor knapp drei Jahren bekannt.

Nachdem sich bereits einige Instanzgerichte von der Lehre der Tarifeinheit abgewandt hatten, zog das Bundesarbeitsgericht nach. Zuerst stellte der 4. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 27. Januar 2010 (4 AZR 549/08) kurz und bündig fest: „*Tarifpluralität ist im System des Tarifvertragsgesetzes angelegt*“. Der Grundsatz der Tarifeinheit greife sowohl in die kollektive Koalitionsfreiheit der tarifschließenden Gewerkschaft als auch in die individuelle Koalitionsfreiheit des Gewerkschaftsmitgliedes ein – und zwar ungerechtfertigt. Diesem schloss sich der 10. Senat des Bundesarbeitsgerichts an (BAG, Urteil vom 23. Juni 2010 – 10 AS 2/10). Zukünftig gilt für ein Arbeitsverhältnis ausschließlich der Tarifvertrag, an den Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Weise nach § 1 Abs.1 Tarifvertragsgesetz gebunden sind. Diese Regelungen „*können auch dann nicht nach dem Grundsatz der Tarifein-*

heit verdrängt werden, wenn der Arbeitgeber durch seine Mitgliedschaft in einem tarifschließenden Arbeitgeberverband zugleich an einen mit einer anderen Gewerkschaft für Arbeitsverhältnisse derselben Art geschlossenen Tarifvertrag unmittelbar gebunden ist.“

Die Reaktionen auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts reichen von Gelassenheit bis Entsetzen. Die einen sehen keinerlei Grund zur Aufregung und weisen darauf hin, dass das Prinzip der Tarifeinheit doch schon lange nur noch ein formales Prinzip gewesen sei. *„Die betriebliche Wirklichkeit sieht schon seit langem so aus, dass in einem Betrieb mehrere Tarifverträge gelten, etwa weil der Arbeitgeber Tarifverträge mit mehreren Gewerkschaften abgeschlossen hat. Denkbar ist auch, dass Arbeitnehmer nach einem Betriebsübergang ihren bisherigen Tarifvertrag mitbringen oder unterschiedliche Tarifverträge kraft Bezugnahme in Einzelarbeitsverträgen gelten.“* (Ingrid Schmidt, Präsidentin des BAG, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19. Juli 2010).

Andere warnen vor einem Tarifwirrwarr, Marathonverhandlungen und gegenseitigen Überbietungswettbewerben. Neue Gewerkschaften – beginnend bei Werksfeuerwehren – würden entstehen und Unternehmen mit Forderungen überziehen. Unzähligen Betrieben in Deutschland drohe Tarifpluralität, also ein Nebeneinander mehrerer Regelungen für einzelne Berufsgruppen, jeweils mit verschiedenen Lohnstaffelungen, Arbeitszeitregelungen, unterschiedlichen Laufzeiten. *„Wenn sich der Trend fortsetzt, drohen künftig nacheinander Streiks der verschiedenen Berufsgruppen die Betriebe lahmzulegen.“* (Jobst – Hubertus Bauer, Handelsblatt, 20. Juli 2010).

Die Forderungen an den Gesetzgeber sind vielfältig. Sie reichen von Untätigkeit bis zu einer Änderung der Verfassung. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund haben ein Eckpunktepapier vorgelegt. Danach soll es zwei wesentliche Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtslage geben. Künftig soll im Falle einer Konkurrenz nur noch der

Tarifvertrag gelten, dem die größere Zahl von Arbeitnehmern unterfällt. Es käme also darauf an, welche der konkurrierenden Gewerkschaften im Betrieb mehr Mitglieder hat (Grundsatz der Repräsentativität). Für die nicht anwendbaren Tarifverträge soll während der Laufzeit des Mehrheitsvertrages nicht mehr gestreikt werden können. Erwartungsgemäß stößt dieser Vorschlag bei nicht so mitgliedstarken Gewerkschaften, die sich dadurch ausgegrenzt sehen, auf wenig Gegenliebe. Vom Deutschen Beamtenbund über den Marburger Bund bis hin zum Christlichen Gewerkschaftsbund erhebt sich Protest. Einen anderen Vorschlag hat eine Professoreninitiative „Tarifpluralität als Aufgabe des Gesetzgebers“ vorgelegt.

Wie geht es nun weiter? Die Politik ist aufgerufen, zwei Kerninteressen in Einklang zu bringen.

BDA und DGB haben einen gemeinsamen Vorschlag für den Fall einer Kollision unterschiedlicher Tarifverträge vorgelegt.

Auf der einen Seite steht das Grundrecht der Koalitionsfreiheit aus Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz als hohes verfassungsrechtliches Gut. Auf der anderen Seite steht das Interesse an einer Sicherung der Funktions-

fähigkeit der Tarifautonomie und am Betriebsfrieden. Die christlich-liberale Koalition ist sich bewusst, dass nur auf der Basis einer fundierten Analyse entschieden werden kann, ob ein Einschreiten des Gesetzgebers notwendig ist und wie gegebenenfalls in Einzelbereichen die Folgen des Nebeneinanders verschiedener Verträge in ein und demselben Betrieb zu regeln sind. Es wurden Arbeitsgruppen auf Koalitionsebene und innerhalb der Ministerien unter Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eingerichtet. Hier werden unter anderem folgende Fragen geprüft:

Bedarf es überhaupt eines gesetzgeberischen Handelns, um Tarifkonkurrenzen aufzulösen? Ist es damit getan, den bisherigen Grundsatz festzuschreiben zu Gunsten der Gewerkschaft, die die meisten Arbeitnehmer vertritt? Oder sollte das alte Prinzip der Tarifeinheit mit der Einführung eines neuen Grundsatzes der Spezialität verankert werden? Bedarf es gegebenenfalls nur einer Regelung für so



genannte Funktionseliten? Wäre eine Regelung zur Synchronisierung der Laufzeiten unterschiedlicher Tarifverträge der richtige Weg? Ist gegebenenfalls das Streikrecht in Gänze zu regeln – von Vorschriften für die Friedenspflicht bis zur Einführung von Zwangsschlichtungen? Würde eine Kodifizierung der Tariffähigkeit helfen?

Fragen über Fragen, die nun sorgfältig abgearbeitet und beantwortet werden müssen. Dabei werden wir sicherlich auch beobachten, wie sich zwischenzeitlich Tarif- und Arbeitskämpfe vor Ort entwickeln. Mit einem gesetzgeberischen Schnellschuss ist deshalb nicht zu rechnen. Und das ist auch gut so. Denn nur mit einem solchen Vorgehen kann der erforderliche Beitrag für die Sicherung des sozialen Friedens bei gleichzeitiger Anerkennung der Koalitionsfreiheit in Deutschland geleistet werden.

Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

Der Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB, übt als einziger kreditwirtschaftlicher Verband auch die Funktion eines Arbeitgeberverbandes für alle seine Mitgliedsinstitute aus. Die tarifrechtlichen Aufgaben, insbesondere der Abschluss von Tarifverträgen, werden von der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken wahrgenommen.

Aufgaben

Als Arbeitgeberverband obliegt dem VÖB die Aufgabe, die Interessen seiner Mitglieder in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen zu vertreten und die Mitglieder in diesen Fragen zu unterstützen. Der VÖB berät seine Mitglieder in allen Fragen des Arbeitsrechts sowie in sozialversicherungsrechtlichen Themenstellungen und informiert sie über die wesentlichen Änderungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung. Darüber hinaus vertritt er die Interessen seiner Mitglieder gegenüber den gesetzgebenden Organen sowie gegenüber Regierungs- und Verwaltungsstellen. Als Arbeitgeberverband benennt der VÖB zudem ehrenamtliche Richter für die Arbeitsgerichtsbarkeit.

Innerhalb des Arbeitgeberverbandes besteht die „Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken“. Die tarif-

rechtlichen und tarifpolitischen Aufgaben, insbesondere der Abschluss von Tarifverträgen, werden

ausschließlich von der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken wahrgenommen. Alle Mitgliedsinstitute des VÖB können der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken beitreten und unterliegen dann den Tarifverträgen für das private Bankgewerbe und die öffentlichen Banken.

Mitglieder

Der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken gehören zurzeit (Stichtag: 31. Oktober 2010) die im Anhang aufgeführten 50

Mitglieder an.

Die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken umfasst unter anderem Landesbanken, Förderinstitute, Bausparkassen und einzelne Sparkassen.



Gremien

Für die Leitung und Vertretung der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken ist der Tarifausschuss zuständig. Dieser wird von der Kommission Tarifpolitik unterstützt.

Tarifausschuss

Die Leitung und Vertretung der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken obliegt dem Tarifausschuss. Dieser legt die Tarifpolitik fest und vertritt die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken in den Tarifverhandlungen.

Die Mitglieder des Tarifausschusses müssen Vorstandsmitglieder eines Instituts sein, das der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken angehört. Vorsitzender des Tarifausschusses ist seit April 2008 Herr Thomas Christian Buchbinder, Vorsitzender des Vorstands der Landesbank Saar. Weiteres Mitglied des Tarifausschusses ist Herr Stephan Ziegler, Vorsitzender des Vorstands der Nassauischen Sparkasse/Wiesbaden.

Mitglieder des Tarifausschusses



Buchbinder



Ziegler

Kommission Tarifpolitik

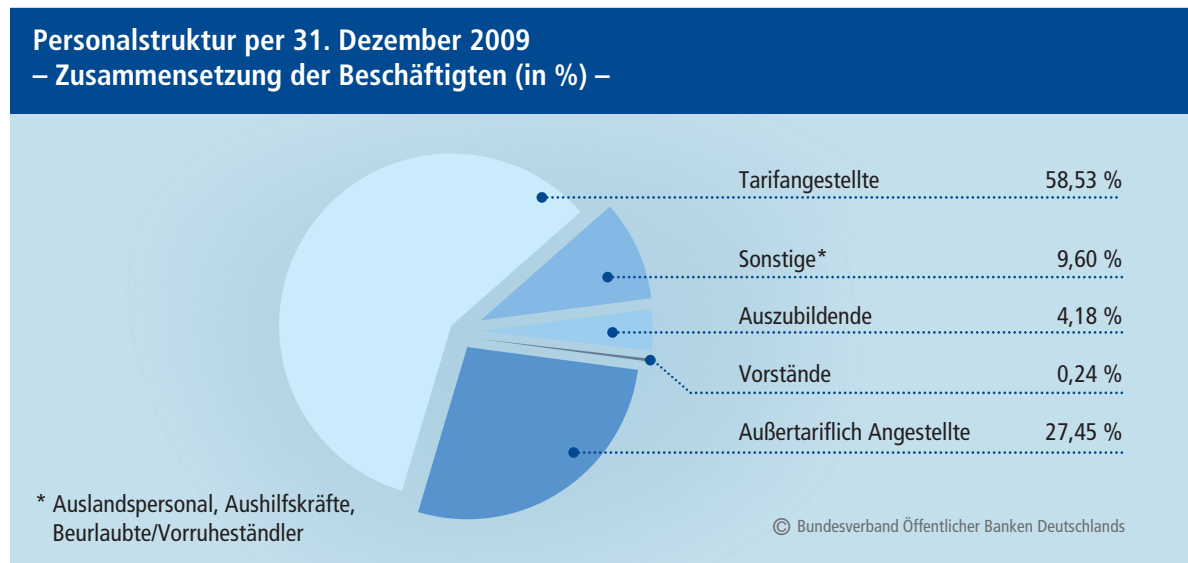
Die Kommission Tarifpolitik unterstützt den Tarifausschuss. Sie bereitet insbesondere die Verhandlungsposition der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken für die Tarifverhandlungen vor. Mitglieder der Kommission Tarifpolitik sind Personalleiter der Mitgliedsinstitute.

Tarifverhandlungen

Die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken führt die Tarifverhandlungen in einer Verhandlungsgemeinschaft mit dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes. Auf Gewerkschaftsseite verhandeln die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di sowie die Gewerkschaften DBV Deutscher Bankangestellter Verband und DHV – Die Berufsgewerkschaft. Die Mitglieder der zuständigen Gremien der einzelnen Gewerkschaften sind im Anhang aufgelistet.

Personalstruktur

Zum 31. Dezember 2009 waren bei den Mitgliedsinstituten der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken rund 70.000 Mitarbeiter beschäftigt.



Beschäftigte in der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

Beschäftigte/Ende	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
• Vorstände/Inhaber	153	152	159	150	157	159	163	165
• AT-Angestellte	13.775	15.688	15.748	17.590	18.421	19.305	19.652	19.091
• Tarifangestellte								
Vollzeit	42.686	40.081	40.206	31.778	28.941	29.962	31.709	30.654
Teilzeit	8.350	10.677	10.192	10.456	11.168	11.514	10.746	10.054
= Inländisches Stammpersonal	64.964	66.598	66.305	59.974	58.687	60.940	62.270	59.964
• Auszubildende	3.151	2.814	2.903	2.709	2.640	2.833	2.905	2.905
= Stammpersonal inkl. Auszubildende	68.115	69.412	69.208	62.683	61.327	63.773	65.175	62.869
• Sonstiges Personal*	7.460	7.688	5.582	6.952	6.331	6.528	6.798	6.677
Beschäftigte insgesamt	75.575	77.100	74.790	69.635	67.658	70.301	71.973	69.546

* Auslandspersonal, Aushilfskräfte, Beurlaubte/Vorruheständler, Trainees u. ä.

© Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands

Tarifabschluss 2010

Die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe haben sich am 10. Juni 2010 auf einen Tarifvertrag geeinigt. Der neue Gehaltstarifvertrag hat eine Laufzeit von 22 Monaten (bis Februar 2012). Darüber hinaus haben sich die Tarifparteien auf ein neues Rationalisierungsschutzabkommen sowie auf eine gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz verständigt.

Verlauf der Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen 2010 fanden am 19. April 2010, 17. Mai 2010 und 9./10. Juni 2010 statt. Die Tarifparteien haben aber bereits im Anschluss an die Tarifeinigung vom April 2009 außerhalb der regulären Verhandlungsrunde über die Fortentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens verhandelt. Außerdem fanden zwischen den letzten beiden Tarifrunden sowohl zum Thema Gesundheitsschutz als auch zum Rationalisierungsschutzabkommen mehrere Gespräche auf Arbeitskreisebene statt. Die Ergebnisse dieser Gespräche waren die Grundlage für die Einigung in der regulären Tarifrunde.

Einzelheiten des Tarifabschlusses

Gehaltstarifvertrag

Der neue Gehaltstarifvertrag, der am 10. Juni 2010 zustande kam, hat eine Laufzeit von 22 Monaten (1. Mai 2010 bis 29. Februar 2012). Nach acht Leermonaten (Mai 2010 bis Dezember 2010) erhöhen sich die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen ab dem 1. Januar 2011 um 1,6 Prozent. Im August 2010 wird an die Tarifangestellten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 300 Euro geleistet. Ebenfalls im August 2010 erhalten die Auszubildenden eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 75 Euro.

Aus der Einmalzahlung und der linearen Erhöhung ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Belastung von 1,0 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich, ebenfalls auf 12-Monats-Basis, um 0,9 Prozent.

Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung

Mit der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) kann auf Betriebsebene flexibel auf Sondersituationen reagiert werden. Sie bietet damit die Möglichkeit, zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche zu verkürzen. Diese Tarifregelung gilt nunmehr bis zum 31. Dezember 2015.

Rahmenregelung zu Langzeitkonten

Die Rahmenregelung zu Langzeitkonten ermöglicht es, die betrieblichen Arbeitszeitsysteme um eine Langzeitkomponente zu ergänzen. Durch einen Verzicht auf heutige tarifliche Leistungen kann der Arbeitnehmer diese auf einem Langzeitkonto gesammelten Guthaben zu einem späteren Zeitpunkt als bezahlte Freizeit entnehmen. Mit dem Tarifabschluss 2010 ist die Rahmenregelung zu Langzeitkonten bis zum 31. Dezember 2014 verlängert.

Eckpunkte der Tarifeinigung 2010

- **Gehaltstarifvertrag: 1,6 % ab Januar 2011**
- **Einmalzahlung im August 2010**
- **Neues Rationalisierungsschutzabkommen**
- **Gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz**
- **Wiederaufnahme des Anspruchs auf Vorruhestand**
- **Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages, der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung und der Langzeitkontenregelung**

Gehaltstarifvertrag – Entwicklung der Tarifgehälter seit 2001 –

Laufzeit ab	Gehaltsentwicklung
1. April 2001	2,8 % ab 1. Mai 2001 DM 280,- für April 2001 Laufzeit: 13 Monate
1. Mai 2002	3,1 % ab 1. Juli 2002 2,0 % ab 1. Juli 2003 1,0 % ab 1. Januar 2004 Laufzeit: 25 Monate
1. Juni 2004	2,0 % ab 1. September 2004 1,6 % ab 1. September 2005 Laufzeit: 24 Monate
1. Juni 2006	3,0 % ab 1. September 2006 1,5 % ab 1. Dezember 2007 100 € Einmalzahlung im August 2006 Laufzeit: 25 Monate
1. Juli 2008	2,5 % ab 1. November 2008 200 € Einmalzahlung im Februar 2010 (Azubis: 50 €) Laufzeit: 22 Monate
1. Mai 2010	1,6 % ab 1. Januar 2011 300 € Einmalzahlung im August 2010 (Azubis: 75 €) Laufzeit: 22 Monate

Altersteilzeit-Tarifvertrag

Der Altersteilzeit-Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, Altersteilzeitverträge abzuschließen, bei denen die hälftige Arbeitszeit innerhalb der gesamten Altersteilzeitphase – über drei Jahre hinaus – ungleichmäßig verteilt wird. Dieser Tarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2014. Außerdem ist durch eine ergänzende Verweisung nunmehr klargestellt, dass auf der Basis des Tarifvertrages auch eine Blockbildung bis zu zehn Jahren zulässig ist.

Vorruhestands-Tarifvertrag

Der Vorruhestands-Tarifvertrag gibt älteren Arbeitnehmern einen Anspruch auf Abschluss einer Vorruhestandsvereinbarung. Je nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit können damit Arbeitnehmer ein oder zwei Jahre vor dem frühestmöglichen Rentenbeginn ausscheiden. Mit dem diesjährigen Tarifabschluss wurde der Anspruch auf Vorruhestand bis

zum Jahr 2012 verlängert. Das Vorruhestandsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

Befristete Samstagsarbeit

Die Tarifparteien konnten sich nicht auf die von den Arbeitgebern gewünschte Verlängerung der befristeten Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit verständigen. Diese Vereinbarung ist zum Jahresende 2008 – ohne Nachwirkung – ausgelaufen. Der Einsatz von Arbeitnehmern an Samstagen bleibt weiterhin über die Regelung des § 2 Ziffer 2 des Manteltarifvertrages möglich. Die Tarifvertragsparteien haben jedoch vereinbart, bis Ende 2012 Gespräche über eine neue Samstagsregelung zu führen.

Rationalisierungsschutzabkommen

Verhandlungsverlauf

Bereits im Anschluss an den Tarifabschluss vom April 2009 haben die Arbeitgeber mit der Gewerkschaft ver.di auf Arbeitskreisebene Gespräche über eine mögliche Fortentwicklung der Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen) aufgenommen. Dies war erforderlich geworden, weil ver.di das – seit 1983 bestehende – Rationalisierungsschutzabkommen zum 31. Dezember 2008 gekündigt hatte. Es fanden zwischen Juni 2009 und Februar 2010 fünf Gesprächsrunden statt. Im fünften Arbeitskreisgespräch verständigten sich beide Seiten darauf, weitere Verhandlungen zum Rationalisierungsschutzabkommen in die reguläre Tarifrunde zu integrieren. Wegen der Komplexität des Themas fanden schließlich zwischen der zweiten und dritten Tarifrunde 2010 weitere Arbeitskreisgespräche statt. Diese haben eine Einigung über das neue Rationalisierungsschutzabkommen vorbereitet und erleichtert.

Mehrere Gesprächsrunden waren erforderlich, weil Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite unterschiedliche Vorstellungen über den Inhalt dieser Vereinbarung hatten. Insbesondere wollte ver.di anstelle des bisherigen Rationalisierungsschutzabkommens einen umfassenden Beschäftigungssicherungstarifvertrag abschließen. Damit verfolgte ver.di einen präventiven Ansatz, der umfassend vor Veränderungen schützen sollte und damit auf die Vermeidung von Rationalisierung hinauslief. Aus Arbeitgebersicht dient jedoch ein Rationalisierungsschutzabkommen nicht dazu, Rationalisierung zu vermeiden, sondern die Rationalisierungsfolgen sozial zu flankieren. Über Einzelheiten zu der inhaltlichen Auseinandersetzung und den maßgeblichen Themenkomplexen war bereits im Jahresbericht 2009 der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken ausführlich berichtet worden.

Neues Rationalisierungsschutzabkommen

Basis des neuen Rationalisierungsschutzabkommens ist der Vertragstext des bisherigen Abkommens, der an verschiedenen Stellen maßvoll angepasst wurde. Mit ihrer Kernforderung nach dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen auf Tarifebene konnte sich ver.di nicht durchsetzen.

Kernpunkte des neuen Rationalisierungsschutzabkommens:

- **Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung**

Im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen besteht das vorrangige Ziel in der Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Dem Arbeitnehmer ist daher – soweit vorhanden – ein zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten. Die Zumutbarkeit des Arbeitsplatzes wird durch verschiedene Kriterien erläutert. Als neues Kriterium hierfür gilt nunmehr auch die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit.

- **Anspruch auf Einarbeitung und Kostenübernahme**

Ändert sich durch eine Rationalisierungsmaßnahme die Tätigkeit eines Arbeitnehmers, hat er Anspruch auf Maßnahmen zur Einarbeitung und bei einem Wechsel des Arbeitsortes auf die Übernahme von bestimmten zusätzlichen Kosten. Nach dem neuen Abkommen wird dem Arbeitnehmer – sofern ein Wohnungswechsel nötig ist – neben den Umzugskosten auch die Mietkostendifferenz erstattet. Außerdem hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Leistungen bei Wohnungswechsel pauschal abzugelten.

- **Gehaltssicherung**

Übernimmt der Arbeitnehmer eine niedriger eingruppierte Tätigkeit, erhält er die Differenz zwischen neuem und altem Gehalt, ohne dass diese Zulage eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer oder ein bestimmtes Lebensalter voraussetzt.

- **Altersteilzeit**

Arbeitnehmer, die mindestens sechs Jahre vor ihrer frühesten Möglichkeit zum Rentenbezug stehen und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, können an Stelle einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung eine bis zu sechsjährige Altersteilzeitregelung in Anspruch nehmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Anders als bisher ist dieser Anspruch nicht mehr an die Laufzeit des Altersteilzeit-Tarifvertrages gekoppelt.

- **Vorruhestand**

Ist eine Altersteilzeitregelung nicht möglich, wird diese für Arbeitnehmer, die fünf Jahre vor ihrer frühesten Möglichkeit zum Rentenbezug stehen und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, durch eine entsprechende Vorruhestandsregelung für höchstens fünf Jahre ersetzt.

- **Abfindungsregelung**

Ist eine Kündigung unvermeidbar und erhebt der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage, so hat er Anspruch auf eine Abfindung. Die Abfindungsstaffel wurde in der bestehenden Systematik, und somit in allen Stufen, um jeweils 0,5 Monatsgehälter angehoben. Die Abfindung kann künftig bis zu 14,5 Monatsgehälter betragen.

- **Prüfschritte bei Wegfall des Arbeitsplatzes**

Entfällt ein Arbeitsplatz infolge einer Rationalisierungsmaßnahme, ohne dass ein zumutbarer Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung steht, hat der Arbeitgeber eine Reihe von Prüfschritten einzuhalten, die einer betriebsbedingten Kündigung vorausgehen müssen (Konkretisierung des Ultima-ratio-Prinzips). So ist zunächst die Möglichkeit zur Kurzarbeit oder zur Anwendung der 31-Stunden-Klausel zu prüfen. Darüber hinaus muss der Arbeitgeber prüfen, ob er dem Arbeitnehmer einen anderen nicht zumutbaren gleichwertigen oder geringerwertigen Arbeitsplatz anbieten kann.

Betrieblicher Gesundheitsschutz

Eines der zentralen Themen von ver.di war in der diesjährigen Tarifrunde die Forderung nach Tarifregelungen zu Vertriebssteuerung und Gesundheitsschutz. Hierfür legte ver.di zunächst den „Entwurf für einen Tarifvertrag Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz“ vor. Dieser Tarifvertragsentwurf sah zahlreiche Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen vor. Mittels eines betrieblichen Kennziffersystems sollten Belastungen am Arbeitsplatz und damit im Zusammenhang stehende gesundheitliche Beeinträchtigungen und deren Auswirkungen gemessen werden. Neben Belastungs- und Gesundheitszirkeln in Filialen wurde die zwingende Einrichtung einer paritätisch besetzten betrieblichen Arbeits- und Gesundheitskommission mit umfassenden Kompetenzen gefordert.

Diese sollte unter anderem

- die Belastungssituation im Betrieb überwachen und eingrenzen,
- über alle Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen entscheiden,
- ein Kennziffersystem zu Arbeit und Gesundheit entwickeln,
- Vorgaben für die Formulierung und Überprüfung von Zielen treffen,
- Personalführungs- und Steuerungssysteme gestalten,
- Kriterien für die Personalbemessung festlegen,
- über Mitarbeiter- und Kundenbefragungen entscheiden,
- den Qualifikationsbedarf ermitteln und festlegen.

Die Arbeitgeberseite wies die Forderung nach einem derartigen Tarifvertrag in der ersten Verhandlungsrunde deutlich zurück. Nach Ansicht der Arbeitgeber würden derartige Regelungen einen klaren Eingriff in die Führungs- und Geschäftsentscheidungen der Unternehmen darstellen. Gleichzeitig betonten die Arbeitgeber, dass der betriebliche Gesundheitsschutz bei den Banken eine hohe Bedeutung hat. Außerdem belegen die Statistiken der Krankenkassen, dass im Kreditgewerbe der Krankenstand im Vergleich zur Gesamtwirtschaft sehr gering ist. Mit durchschnittlich 10,5 Arbeitsunfähigkeitstagen pro Kopf liegt der Krankenstand um mehr als ein Drittel unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Im weiteren Verhandlungsverlauf bestand daraufhin Konsens zwischen den Tarifvertragsparteien, das Thema im Rahmen einer gemeinsamen Erklärung zu behandeln. Mit der anlässlich des Tarifabschlusses vereinbarten gemeinsamen Erklärung wollen die Tarifparteien darauf hinwirken, das hohe Niveau des Gesundheitsschutzes im Bankgewerbe zu halten.

Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe

Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe

Präambel

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

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

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

Erklärung

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

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

Bewertung

Vor dem Hintergrund der schwierigen Lage der Bankenbranche ist mit der diesjährigen tariflichen Einigung ein verantwortungsbewusster Abschluss gelungen.

Ausblick

Ausgehend von der Laufzeit des Gehaltstarifvertrages werden die nächsten Tarifverhandlungen Anfang des Jahres 2012 aufgenommen.

Laufzeiten der tariflichen Vereinbarungen	
Manteltarifvertrag	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Rahmenregelung zu Langzeitkonten	befristet bis zum 31. Dezember 2014
Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)	befristet bis zum 31. Dezember 2015
Gehaltstarifvertrag	bis 29. Februar 2012
Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Vermögensbildungs-Tarif	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Rationalisierungsschutzabkommen	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Vorruhestands-Tarifvertrag	Ansprüche bis Jahresende 2012
Altersteilzeit-Tarifvertrag	bis 31. Dezember 2014

Tarifliche Rahmenbedingungen

Für die Bewertung der Tarifverhandlungen im Bankgewerbe ist es von Interesse, welche tariflichen Rahmenbedingungen die Abschlüsse anderer Branchen schaffen. Die Tarifabschlüsse des ersten Halbjahres 2010 liegen überwiegend deutlich unter denen des Vorjahres. Sowohl in der chemischen als auch in der Metall- und Elektroindustrie werden nach den neuen Abschlüssen die Tarifentgelte in diesem Jahr nicht mehr angehoben. Die Arbeitnehmer in diesen Branchen erhalten während der Leermonate lediglich Einmalzahlungen. In beiden Branchen stellten die Tarifparteien die Sicherung der Arbeitsplätze in den Mittelpunkt. Dagegen leitete die Gewerkschaft IG Metall im September 2010 angesichts des zwischenzeitlich erkennbaren wirtschaftlichen Aufschwungs für die Verhandlungen in der Stahlindustrie eine Wende ein und erreichte einen Gehaltsabschluss in Höhe von 3,6 Prozent.

Tarifverhandlungen Genossenschaftsbanken

Bis zum Jahr 2006 verhandelte der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken in einer gemeinsamen Verhandlungskommission mit den privaten und öffentlichen Banken. Ab diesem Zeitpunkt führten die Genossenschaftsbanken eigenständige Verhandlungen. Nach einem zweijährigen tariflosen Zustand einigten sich die Genossenschaftsbanken im Juni 2008 auf einen Tarifabschluss mit den Gewerkschaften DBV und DHV. Die Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di führten dagegen nicht zu einer Einigung.

Auch in diesem Jahr hat der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken nur mit den Gewerkschaften DBV und DHV einen neuen Tarifvertrag für die rund 166.000 Beschäftigten abgeschlossen. Mit ver.di kam kein Tarifabschluss zustande.

Das Abschlusspaket vom 1. Oktober 2010 enthält folgende Elemente:

- Laufzeit: 25 Monate (1. August 2010 bis 31. August 2012),
- sieben Leermonate;
- Anhebung der Tarifentgelte ab 1. März 2011 um 2,0 Prozent;

- im Oktober 2010 Einmalzahlung in Höhe von 10 Prozent des monatlichen Tarifgehalts, maximal jedoch 430 Euro;
- Neuregelungen für die Vergütung im Produktionsbereich der Banken: früheres Ende des Berufsjahresaufstiegs bei Neueinstellungen für Stellen, die überwiegend mit standardisierten Aufgaben befasst sind; altersunabhängige Verdienstsicherung bei Betriebszugehörigkeit ab zehn Jahren;
- Erklärung zu Gesundheit und Demografie;
- Erklärung zur Ausbildung.

Beim Gehaltstarifabschluss ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Belastung von 1,1 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich (ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis) um 1,0 Prozent. Damit liegt der Abschluss der Genossenschaftsbanken leicht über dem Ergebnis der privaten und öffentlichen Banken.

Tarifabschlüsse anderer Branchen

Im ersten Halbjahr 2010 erzielten drei bedeutende Branchen einen Tarifabschluss. Allerdings wählten die von der Wirtschaftskrise besonders betroffenen Branchen Metall und Chemie unterschiedliche Wege zur Bewältigung der Krise. Die Metall- und Elektroindustrie, die als Schlüsselbereich der

Exportwirtschaft gilt, einigte sich bereits zwei Monate vor Auslaufen des alten Tarifvertrages und abseits der üblichen Rituale auf einen Abschluss und schuf damit frühzeitig Planungssicherheit. Mit einer fast zweijährigen Laufzeit ist diese Branche bis März 2012 tarifvertraglich gebunden. Die IG Metall sicherte den Beschäftigten ihrer Branche – neben Einmalzahlungen in 2010 – für 2011 schon eine reguläre Lohnerhöhung von 2,7 Prozent. Dagegen hat der Abschluss in der Chemieindustrie eine kurze Laufzeit von nur elf Monaten, so dass der Tarifvertrag bereits im Februar 2011 (je nach Tarifgebiet auch Ende März oder Ende April) endet. Zwar einigten sich hier die Tarifparteien schon in der ersten Verhandlungsrunde. Die Beschäftigten der Branche müssen jedoch in diesem Jahr auf eine reguläre Erhöhung ihrer Gehälter verzichten und erhalten lediglich eine Einmalzahlung. Sowohl in der Metall- und Elektroindustrie als auch in der chemischen Industrie haben die Tarifparteien Regelungen zur Beschäftigungssicherung getroffen.

Im zweiten Halbjahr 2010 leitete die IG Metall angesichts steigender Unternehmensgewinne mit der Stahltarifrunde eine Wende in der Tarifpolitik dieses Jahres ein. Die Tarifverhandlungen dieser Branche sind üblicherweise besonders interessant, weil ihnen eine Signalwirkung für die Verhandlungen in anderen großen Branchen zugeschrieben wird. Die IG Metall sprach von „der ersten Tarifrunde der Nachkrisenzeit“. Nach Auffassung der Gewerkschaft müssen vom Profit des Aufschwungs alle Beschäftigten profitieren. Während die Beschäftigten in den vergangenen zwei Jahren ihre Firmen mit Kurzarbeit und Lohnverzicht unterstützt haben, sollen sie nunmehr auch an der verbesserten Situation in adäquater Weise, das heißt über entsprechende Lohnerhöhungen, beteiligt werden. Vor diesem Hintergrund forderte die IG Metall eine Lohnerhöhung von sechs Prozent und konnte tatsächlich eine Steigerung der Tarifentgelte um 3,6 Prozent erreichen. Damit liegt das Stahl-Ergebnis deutlich höher als alle anderen Tarifabschlüsse dieses Jahres.

Eine weitere Besonderheit der Stahl-Tarifrunde lag darin, dass die IG Metall eine Vereinbarung für

faire Leiharbeit forderte. Ziel war es, erstmalig einen Tarifvertrag durchzusetzen, der in einer ganzen Branche gleiche Löhne für Zeitarbeiter und Stammbeschäftigte vorschreibt („equal pay“). Dass sich die Gewerkschaft mit dieser Forderung durchsetzen konnte, sorgt allerdings für Unmut in der Zeitarbeitsbranche. Diese hat eigene Tarifverträge, deren Anwendungsbereich durch die Regelung der IG Metall berührt wird.

Nachfolgend werden die wesentlichen Verhandlungsergebnisse 2009/2010 ausgewählter Branchen dargestellt.

Metall-/Elektroindustrie

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

- Laufzeit: 23 Monate (1. Mai 2010 bis 31. März 2012);
- elf Leermonate;
- Anhebung der Tarifentgelte ab April 2011 um 2,7 Prozent; diese Anhebung kann – je nach wirtschaftlicher Lage des Betriebes – durch freiwillige Betriebsvereinbarung um zwei Monate nach vorne oder hinten verschoben werden;
- zwei Einmalzahlungen von jeweils 160 Euro, ausbezahlt im Mai und Dezember 2010;
- neuer Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“ (Laufzeit von 1. März 2010 bis 30. Juni 2012 ohne Nachwirkung): Möglichkeit zur Arbeitszeitabsenkung, die über die Optionen der Kurzarbeit und des bereits Mitte der 90er Jahre geschlossenen Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung hinausgeht.

Beim Gehaltstarifabschluss ergibt sich innerhalb der Laufzeit, umgerechnet auf zwölf Monate,



eine Belastung von 1,2 Prozent (bei Vorziehen der Anhebung um zwei Monate: 1,4 Prozent, bei Verschieben um zwei Monate: 1,1 Prozent). Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis – um 1,4 Prozent.

Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)

Am 27. Februar 2010 einigten sich die Tarifparteien im öffentlichen Dienst (Bund und Kommunen) nach Schlichtung auf einen Abschluss für rund 2,1 Millionen Beschäftigte. Die Eckpunkte der Regelung lauten:

- Laufzeit: 26 Monate (1. Januar 2010 bis 29. Februar 2012);
- Anhebung der Tarifentgelte in drei Stufen: rückwirkend ab Januar 2010 um 1,2 Prozent, ab Januar 2011 um weitere 0,6 Prozent, ab August 2011 um weitere 0,5 Prozent;
- Einmalzahlung von 240 Euro im Januar 2011;
- schrittweise Erhöhung der leistungs- und/oder erfolgsorientierten Bezahlung, die seit 2007 zusätzlich zum Tabellengehalt gezahlt wird; das Volumen dieses so genannten Leistungsentgelts, das der Arbeitgeber insgesamt auszahlen muss, lag bislang bei 1,0 Prozent und steigt bis zum Jahr 2013 in Schritten von jährlich 0,25 Prozentpunkten auf 2,0 Prozent der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres;
- Vereinbarung über Fortsetzung der Verhandlungen bezüglich einer Entgeltordnung zum TVöD.

Beim Gehaltstarifabschluss ergibt sich innerhalb der Laufzeit, umgerechnet auf zwölf Monate, eine Belastung von 1,2 Prozent. Bei der langfristigen Wirkung ist zu unterscheiden, ob die jährliche Aufstockung des Leistungsentgelts berücksichtigt (Gesamt-Sockeleffekt: 1,4 Prozent) oder ob der Sockeleffekt nur auf das Tabellenentgelt bezogen wird (Sockeleffekt: 1,1 Prozent).

Tarifabschlüsse 2010 – Ausgewählte Branchen –		
Abschluss	Tariffbereich	Ergebnis
01.10.2010	Genossenschaftsbanken	2,0 % ab 01.03.2011 10% des Monatsgehalts als Einmalzahlung, max. 430 € 7 Leermonte 01.08.2010 bis 31.08.2012
30.09.2010	Eisen- und Stahlindustrie	3,6 % ab 01.10.2010 150 € Einmalzahlung 01.09.2010 bis 31.10.2011
10.06.2010	Private und öffentliche Banken	1,6 % ab 01.01.2011 300 € Einmalzahlung 8 Leermonte 01.05.2010 bis 29.02.2012
21.04.2010	Chemische Industrie	keine Erhöhung 550 € Einmalzahlung 11 Leermonte 01.04.2010 bis 28.02.2011
27.02.2010	Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	1,2 % ab 01.01.2010 0,6 % ab 01.01.2011 0,5 % ab 01.08.2011 240 € Einmalzahlung keine Leermonte 01.01.2010 bis 29.02.2012
18.02.2010	Metall- und Elektroindustrie	2,7 % ab 01.04.2011 2 mal je 160 € Einmalzahlung 01.05.2010 bis 31.03.2012

Chemische Industrie

Am 21. April 2010 konnten sich die Tarifparteien der chemischen Industrie bereits in der ersten bundesweiten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss für die 550.000 Beschäftigten einigen:

- Laufzeit: elf Monate (1. April 2010 bis 28. Februar 2011);
- Fortschreibung der bisherigen Entgeltsätze;
- Einmalzahlung in Höhe von 550 Euro am 30. Juni 2010, wobei diese von den Betriebsparteien aus wirtschaftlichen Gründen gekürzt werden kann (Minimum: 300 Euro); Betriebsparteien können den Auszahlungstermin innerhalb der Laufzeit verschieben;
- Verlängerung Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung“ bis 2013;

- neuer Tarifvertrag „Brücke in Beschäftigung“: Anlage eines Fonds mit Volumen von 25 Millionen Euro, um die Übernahme von Auszubildenden zu fördern.

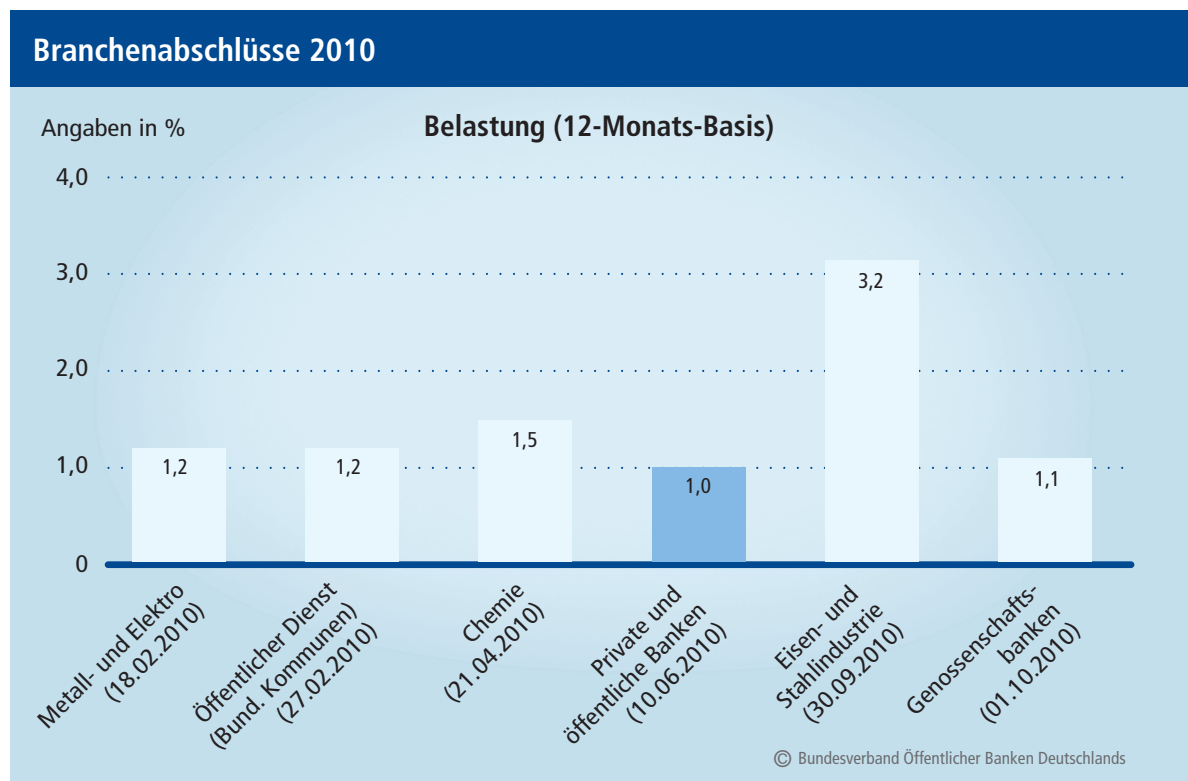
Bei regulärer Einmalzahlung von 550 Euro ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Belastung von 1,5 Prozent. Wird die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen auf 300 Euro reduziert, sinkt die Belastung auf 0,8 Prozent. Der langfristige Tarifsockel bleibt unverändert, weil keine lineare Erhöhung vereinbart wurde.

Eisen- und Stahlindustrie

Die Tarifparteien der nordwestdeutschen Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) haben sich am 30. September 2010 in der dritten Verhandlungsrunde auf einen Tarifabschluss für die rund 85.000 Beschäftigten geeinigt:

- Laufzeit: 14 Monate (1. September 2010 bis 31. Oktober 2011);
- ein Leermonat;
- Anhebung der Tarifentgelte ab Oktober 2010 um 3,6 Prozent;
- Einmalzahlung von 150 Euro im September 2010, Auszubildende erhalten 40 Euro;
- Tarifvertrag zur Bezahlung von Zeitarbeitskräften, der diese beim Entgelt auf eine Stufe mit Stammkräften stellt;

Beim Gehaltstarifvertrag ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Belastung von 3,2 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich, ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis, um 3,1 Prozent.



Laufende und bevorstehende Tarifrunden

Deutsche Bahn AG

Der Tarifvertrag zwischen der Deutschen Bahn und den drei Bahngewerkschaften Transnet, GDBA und GDL ist Ende Juli 2010 ausgelaufen. In den diesjährigen Verhandlungen der Bahn spielt zum einen die Frage der Lohnerhöhung eine Rolle. Transnet und GDBA fordern sechs Prozent mehr für die Beschäftigten der Deutschen Bahn. Parallel dazu verlangt die Lokführergewerkschaft GDL eine Erhöhung von fünf Prozent für die Lokführer im Bahn-Konzern. Zum anderen streben die Gewerkschaften Transnet und GDBA einen Branchentarifvertrag im Personennahverkehr an. Dieser soll im Wesentlichen einheitliche Löhne und Beschäftigungsbedingungen bei sämtlichen Bahnunternehmen, also sowohl bei der Deutschen Bahn als auch bei ihren privaten Konkurrenten, schaffen. Ähnliches möchte die Gewerkschaft GDL mit ihrer Forderung nach einem „Bundes-Rahmen-Lokführertarifvertrag“ für die Lokomotivführer erreichen. Schwierige Verhandlungen waren damit vorprogrammiert. Nach mehreren erfolglosen Gesprächsrunden erhöhten die Gewerkschaften Ende Oktober durch Warnstreiks im Personennahverkehr den Druck auf die Arbeitgeber.

Öffentlicher Dienst (Länder)

Die Tarifrunde für die rund 700.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder beginnt Ende 2010.

Schwerpunkte in der Gesetzgebung

Nach Beginn der neuen Legislaturperiode im Herbst 2009 waren zwei Regulierungsvorhaben von besonderer Bedeutung. Zum einen setzte der Gesetzgeber – dem politischen Druck folgend – seine Bemühungen fort, möglichst rasch auf gesetzlicher Ebene Lösungen für die Regulierung von Vergütungssystemen zu finden und damit internationale und europäische Vorgaben umzusetzen. Zum anderen ging es darum, das bereits in der vorangegangenen Legislaturperiode initiierte Vorhaben, ein umfassendes Regelwerk für den Datenschutz am Arbeitsplatz zu schaffen, zu realisieren.

Regulierung von Vergütung

Die Vergütungssysteme in den Finanzinstituten gelten als Schwachstelle und einer der Auslöser der Finanzmarktkrise: Enthält die Vergütungspolitik Anreize zur Übernahme von Risiken, die über das allgemein tolerierte Maß hinausgehen, kann dies ein solides und wirksames Risikomanagement untergraben und ein übermäßiges Risikoverhalten noch verstärken. Fehlanreize in den Vergütungssystemen können Finanzmanager veranlassen, unüberschaubar hohe Risikopositionen einzugehen, und können so die Entstehung von Krisen fördern. Unmittelbar nach Beginn der Finanzmarktkrise standen zunächst die internationalen und europäischen Vorgaben zur Regulierung von Vergütung im Vordergrund, die auf nationaler Ebene umgesetzt werden mussten. Seit dem Jahresende 2009 lag der Fokus des Interesses verstärkt auf den nationalen Umsetzungsmaßnahmen und damit auf den für die Institute unmittelbar geltenden Regelungen. Allerdings wurden die Initiativen des deutschen Gesetz- und Verordnungsgebers auch in 2010 erneut durch verschiedene Regulierungsmaßnahmen auf europäischer Ebene beeinflusst.

Maßnahmenpaket der Bundesregierung

Grundlage der nationalen Maßnahmen waren ursprünglich die Beschlüsse des Rates für Finanzstabilität (Financial Stability Board – FSB) vom April und September 2009. Diese Vorgaben wollte die Bundesregierung möglichst schnell umsetzen, so

dass Ende 2009 ein dreistufiges Maßnahmenpaket entstand. Zunächst unterzeichneten acht große deutsche Banken und die drei größten deutschen Versicherungsunternehmen eine Selbstverpflichtungserklärung. Darin bekannten sie sich ausdrücklich zu den vom FSB verabschiedeten Standards und erklärten, diese schnellstmöglich umzusetzen. Anschließend veröffentlichte die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) am 21. Dezember 2009 ein Rundschreiben zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten. Die dritte Stufe des Maßnahmenpakets besteht aus dem Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme und der nachfolgenden Instituts-Vergütungsverordnung.

Vergütungsgesetz

Das „Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen“ ist am 27. Juli 2010 in Kraft getreten. Mit dem Gesetz sollen die vom FSB entwickelten Prinzipien für solide Vergütungspraktiken in eine nationale gesetzliche Regelung überführt werden. Das Gesetz ergänzt die bisher gesetzlich geregelten Anforderungen an das Risikomanagement von Instituten um angemessene, transparente und auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Vergütungssysteme für Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Die tarifvertragliche Vergütung ist aus dem Anwendungsbereich ausgenommen. Das Gesetz dient in erster Linie dazu, die Rechtsgrund-

lage für die nachfolgende Vergütungsverordnung zu schaffen. Diese regelt die näheren Einzelheiten hinsichtlich der Anforderungen an das Risikomanagement bezüglich der Vergütungssysteme (insbesondere Ausgestaltung, Überwachung und Offenlegung). Darüber hinaus erhält die BaFin nach dem Vergütungsgesetz neue Eingriffsbefugnisse. Sie kann bei unzureichenden Eigenmitteln oder unzureichender Liquidität die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile untersagen oder auf einen bestimmten Anteil des Jahresergebnisses beschränken. Nach den Vorgaben des Gesetzgebers müssen Arbeitsverträge in Übereinstimmung mit dieser Eingriffsbefugnis formuliert werden.

Instituts-Vergütungsverordnung

Schon bei Veröffentlichung des BaFin-Rundschreibens im Dezember 2009 war klar, dass dieses nur vorübergehend gelten würde, und zwar nur bis zum Inkrafttreten der Instituts-Vergütungsverordnung. Die Bankenaufsicht sagte zu, dass der „materielle Kern“ des Rundschreibens in die Verordnung überführt werden soll. Dies war aus Sicht der Praxis wünschenswert, um eine erneute Überarbeitung der Vergütungssysteme zu vermeiden. Allerdings erfüllte der Ende Mai 2010 vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) vorgelegte Entwurf diese Erwartung nicht vollständig. Der Verordnungs-Entwurf entsprach zwar materiell weitgehend dem BaFin-Rundschreiben, stellte in einzelnen Punkten aber auch davon abweichende Vorgaben auf. Am 12. Oktober 2010 ist die Instituts-Vergütungsverordnung schließlich im Bundesgesetzblatt verkündet worden und enthielt im Vergleich zur Entwurfsfassung weitere Neuerungen, die insbesondere aus den geänderten Vorgaben der CRD III-Richtlinie resultierten.

In materieller Hinsicht enthält die Instituts-Vergütungsverordnung folgende Regelungen:

Vergütungssysteme – Nationale Maßnahmen –	
5. August 2009*	Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)
14. August 2009	Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)
Dezember 2009	Selbstverpflichtungserklärung der wichtigsten Bank- u. Versicherungsunternehmen
21. Dezember 2009*	BaFin-Rundschreiben zu den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten
27. Juli 2010*	Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme von Instituten und Versicherungsunternehmen
13. Oktober 2010*	Instituts-Vergütungsverordnung

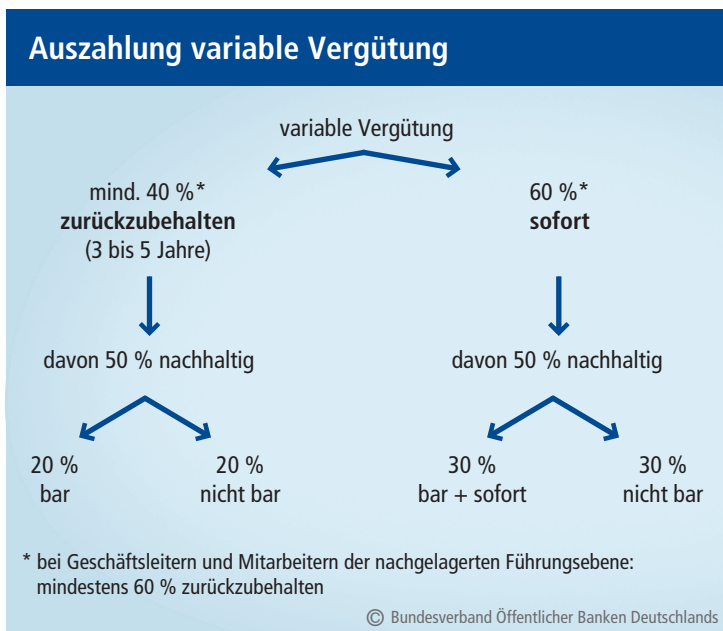
* jeweils Datum des Inkrafttretens

• Anwendungsbereich

Der Anwendungsbereich der Instituts-Vergütungsverordnung in Bezug auf die so genannten Besonderen Anforderungen ist anders als im BaFin-Rundschreiben geregelt. Die Besonderen Anforderungen stellen den wichtigsten Teil der Verordnung dar, ihr Kernstück sind die Regelungen für die (variable) Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern mit einem wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil. Nach dem BaFin-Rundschreiben kam es für die Frage, ob ein Institut den Besonderen Anforderungen unterliegt, allein auf eine Risikoeinschätzung des Instituts an. Maßgebend für die Beurteilung war insofern die Risikostruktur der Geschäftsaktivitäten und der Vergütungssysteme. Nach der Instituts-Vergütungsverordnung gelten die Besonderen Anforderungen für „bedeutende“ Institute. Ausschlaggebend hierfür ist in erster Linie die Größe des Instituts, die an der durchschnittlichen Bilanzsumme festgemacht wird. Ein Institut, dessen durchschnittliche Bilanzsumme weniger als zehn Milliarden Euro beträgt, ist von vornherein nicht bedeutend im Sinne der Verordnung. Für ein Institut, dessen Bilanzsumme größer als 40 Milliarden Euro ist, besteht eine Regelvermutung, dass es bedeutend ist. Bei Instituten, die sich zwischen die-

sen beiden Beträgen bewegen, kommt es auf die Risikoanalyse an.

Die Anforderungen an Vergütungssysteme sind nicht anzuwenden, soweit Vergütungen durch Tarifvertrag geregelt sind.



- Allgemeine Anforderungen an Vergütungssysteme**
Die Allgemeinen Anforderungen gelten für alle Institute und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter. Sie normieren grundlegende Regeln für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme. Hierzu gehört, dass Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risiken vermieden werden. Außerdem müssen die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Eine garantierte variable Vergütung ist nur im Rahmen der Aufnahme eines Vertragsverhältnisses und längstens für ein Jahr zulässig. Für die Geschäftsleiter gelten Sonderregeln, die sich an den Vorgaben für die Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften (§ 87 AktG) orientieren.

- Sicherung der Eigenmittelausstattung**
Die Verordnung legt fest, dass der Gesamtbetrag der variablen Vergütung im Institut nicht dessen Fähig-

keit einschränken darf, eine angemessene Eigenmittelausstattung dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

- Vergütungssysteme bedeutender Institute**
In bedeutenden Instituten gelten für die Vergütungssysteme von Geschäftsleitern und Mitarbeitern, deren Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil haben, zusätzlich besondere Anforderungen. Insbesondere die variable Vergütung wird hier, entsprechend den internationalen Vorgaben, noch stärker reglementiert. Dies betrifft vor allem die Auszahlung der variablen Vergütung. Ausgehend vom Aspekt der Langfristigkeit und Nachhaltigkeit dürfen die Institute die variable Vergütung nicht mehr vollständig in bar und sofort auszahlen. Vielmehr müssen sie mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung über einen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei bis fünf Jahren strecken. Bei Geschäftsleitern und Mitarbeitern der nachgelagerten Führungsebene sind mindestens 60 Prozent der variablen Vergütung zurückzubehalten. Mindestens 50 Prozent der variablen Vergütung müssen von einer nachhaltigen Wertentwicklung abhängig sein und mit einer angemessenen Haltefrist versehen werden. Das bedeutet, dass die Banken diesen Betrag in aktienbasierter Form oder, sofern dies rechtsformbedingt nicht möglich ist, nach Maßgabe von betriebswirtschaftlichen Kennziffern ausbezahlen müssen. Dabei muss sich die Nachhaltigkeit sowohl auf den zurückzubehaltenden Vergütungsteil als auch auf den nicht zurückzubehaltenden Teil beziehen. Schließlich müssen sich negative Entwicklungen bei der Höhe der variablen Vergütung konkret widerspiegeln, so dass die betroffenen Mitarbeiter auch Abzüge bei ihren Bonuszahlungen hinnehmen müssen.

- Vergütungsausschuss in bedeutenden Instituten**
Bedeutende Institute müssen einen beratenden Ausschuss einrichten, der die Angemessenheit der Vergütungssysteme überwacht.

- **Offenlegungspflichten**

Jedes Institut muss Informationen zur Ausgestaltung der Vergütungssysteme und zum Gesamtbetrag aller Vergütungen veröffentlichen. Die bedeutenden Institute haben zusätzliche Offenlegungspflichten zu erfüllen. Sie müssen Angaben zum Vergütungsausschuss und zur Vergütung der Geschäftsleiter und der Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil veröffentlichen.

- **Anpassung bestehender Vereinbarungen**

Die Institute müssen darauf hinwirken, dass Verträge und betriebliche Übungen, die mit der Verordnung nicht vereinbar sind, soweit rechtlich zulässig angepasst werden.

Exkurs: Europäische Vorgaben

Parallel zum nationalen Gesetzgebungs- und Verordnungsverfahren fand seit Mitte 2009 auf europäischer Ebene die Diskussion über die so genannte CRD III-Richtlinie statt („Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik“). Erklärtes Ziel des deutschen Gesetz- und Verordnungsgebers war es von Anfang an, die Vorgaben der CRD III-Richtlinie im Rahmen der laufenden Verfahren direkt in das nationale Recht umzu-

setzen. Allerdings hat das Europäische Parlament den Richtlinienentwurf nochmals in relevanten Punkten geändert, nachdem das BMF den Entwurf seiner Vergütungsverordnung bereits veröffentlicht hatte. Diese Änderungen hat das BMF in der Endfassung der Instituts-Vergütungsverordnung berücksichtigt.

Auch der Ausschuss der europäischen Bankaufsichtsbehörden (CEBS) hat weitere Regularien zur Vergütungspolitik veröffentlicht. Die „Draft Guidelines on Remuneration Policies and Practices“ (Konsultationspapier vom 8. Oktober 2010) beruhen auf einem entsprechenden Auftrag aus der oben genannten CRD III-Richtlinie und sollen einheitliche Leitlinien für solide Vergütungsgrundsätze im Bankensektor vorgeben. Darüber hinaus konsultiert der Basler Ausschuss für Bankenaufsicht das Dokument „Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration“.

Die Kreditwirtschaft hatte von Beginn der nationalen Gesetzgebungsmaßnahmen an darauf hingewiesen, dass Anpassungen des deutschen Rechts an die europäische Rechtslage erst dann vorgenommen werden sollten, wenn diese feststeht. Nur so kann eine Mehrfachüberarbeitung der Vergütungssysteme in den Instituten vermieden werden. Insofern bleibt zu hoffen, dass der maßgebliche Rechtssetzungsprozess auf europäischer Ebene mit der Verabschiedung der CRD III-Richtlinie vorerst abgeschlossen ist und sich weitere Regulierungsmaßnahmen lediglich auf die Auslegung der bereits bestehenden Vorgaben beziehen und keine neuen Anforderungen aufstellen.

Vergütungssysteme

– Internationale/europäische Maßnahmen –

2. April 2009	Financial Stability Board (FSB): Principles for Sound Compensation Practices
20. April 2009	Committee of European Banking Supervisors (CEBS): High-level Principles for Remuneration Policies
25. September 2009	FSB: Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards
8. Oktober 2010	CEBS: Draft Guidelines on Remuneration Policies and Practices (Konsultationspapier)
11. Oktober 2010	Verabschiedung CRD III-Richtlinie
Oktober 2010	Basel Committee on Banking Supervision: Range of Methodologies for Risk and Performance Alignment of Remuneration (Konsultationspapier)

Beschäftigtendatenschutz

Die Bundesregierung hat am 25. August 2010 den Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vorgelegt. Ziel der Regierung ist es, mit dem Gesetz umfassende, allgemeingültige Regelungen für den Datenschutz am Arbeitsplatz zu schaffen.

Rückblick

Die Diskussion um die Notwendigkeit gesetzlicher Regelungen für den Beschäftigtendatenschutz dauert schon seit einigen Jahren an. Bis zum 1. September 2009 existierte kein einheitliches Arbeitnehmerschutzrecht. Vielmehr haben das Bundesarbeitsgericht und das Bundesverfassungsgericht in ihrer Rechtsprechung und damit in einer Vielzahl von Einzelentscheidungen die elementaren Grundsätze für den allgemeinen arbeitsrechtlichen Informations- und Datenschutz entwickelt. Verschiedene „Datenschutzskandale“ haben jedoch in jüngerer Zeit großes Aufsehen erregt und den Gesetzgeber dazu veranlasst, über die gesetzliche Fixierung des Themas nachzudenken. Auslöser der Diskussion waren Vorfälle bei mehreren deutschen Großunternehmen, bei denen in erheblichem Ausmaß personenbezogene Daten abgeglichen und Telefonüberwachungen, Detektiveinsätze oder Videoüberwachungen im Betrieb durchgeführt wurden.

Die SPD und das von ihr in der letzten Legislaturperiode geführte Arbeitsministerium sind mit dem Vorschlag für ein eigenständiges Gesetz zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis wegen Ablaufs der Legislaturperiode im Herbst 2009 gescheitert. Schon vorher war jedoch im Rahmen einer Änderung des Bundesdatenschutzgesetzes – als Übergangslösung – zumindest eine Generalklausel zum Beschäftigtendatenschutz aufgenommen worden. Diese ist zum 1. September 2009 in Kraft getreten.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Der von der Bundesregierung im August 2010 vorgelegte Entwurf basiert auf einem Referentenentwurf des Bundesinnenministeriums, der bereits im Mai 2010 vorlag. Offensichtlich gab es jedoch schon in der interministeriellen Abstimmung Schwierigkeiten, sich auf einen einheitlichen Gesetzentwurf zu einigen. Der – nach längerer Diskussion entstandene – Entwurf der Bundesregierung enthält folgende Eckpunkte:

• Daten im Einstellungsverfahren

Das Fragerecht des Arbeitgebers im Einstellungsverfahren wird im Einzelnen gesetzlich normiert. Dabei weist die Regierung in einem Hintergrundpapier darauf hin, dass der Gesetzentwurf keine Pflicht zu anonymen Bewerbungen vorsieht. Diesbezüglich trifft der Gesetzentwurf mit einem einjährigen Modellprojekt zusammen, das die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammen mit dem Familienministerium und fünf Unternehmen im Herbst 2010 gestartet hat. Die Teilnehmer des Projekts erproben verschiedene Modelle anonymisierter Bewerbungsverfahren, um deren Herausforderungen und Vorteile kennenzulernen. Das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) begleitet das Projekt wissenschaftlich.

Der Arbeitgeber darf den Bewerber im Einstellungsverfahren nach seinen Kontaktdaten (Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse) fragen. Weitere personenbezogene Daten, etwa zu den fachlichen und persönlichen Fähigkeiten, darf der Arbeitgeber nur erheben, soweit die Kenntnis dieser Daten erforderlich ist, um die Eignung des Bewerbers für die vorgesehene Tätigkeit festzustellen. Besonders schutzwürdige Daten, etwa zur Religion oder sexuellen Identität, aber auch zu den Vermögensverhältnissen und Vorstrafen, unterstellt der Gesetzentwurf besonderen Bedingungen. Sie müssen eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Für gänzlich unzulässig erklärt der Gesetzentwurf die Frage nach der Schwerbehinderung.

Auch ärztliche Untersuchungen sowie Eignungstests werden nunmehr gesetzlich normiert. Der Arbeitgeber darf sie nur unter bestimmten Voraussetzungen durchführen.

- **Korruptionsbekämpfung / Durchsetzung von Compliance-Anforderungen**

Eines der Hauptanliegen des Gesetzentwurfs ist es, das Thema Compliance für alle Betroffenen zufriedenstellend zu lösen. Nach der Vorstellung der Bundesregierung sollen die Neuregelungen die Beschäftigten wirksam vor Bespitzelungen schützen. Gleichzeitig sollen die Arbeitgeber verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und für den Kampf gegen die Korruption erhalten. Diesbezüglich ist jedoch zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber die oben erwähnten Datenschutzskandale im Blick hatte. Diese betrafen Unternehmen außerhalb der Kreditbranche. Im Hinblick darauf soll allgemeingültig festgelegt werden, unter welchen Voraussetzungen ein automatisierter Datenabgleich erfolgen oder Beschäftigtendaten ohne Kenntnis des Betroffenen erhoben werden dürfen. Insofern bezieht sich Compliance, so definiert es auch die Gesetzesbegründung, auf einen weiten Begriff. Compliance bedeutet in diesem Zusammenhang die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und Selbstverpflichtungen durch ein Unternehmen als Ganzes. Zwar erwähnt die Gesetzesbegründung an dieser Stelle beispielhaft die Anforderungen nach dem Kreditwesengesetz und dem Geldwäschegesetz. Allerdings trägt dies den Pflichten der Kreditwirtschaft nicht in ausreichendem Maße Rechnung. Korruptions-, Betrugs- und Geldwäschebekämpfung sowie Compliance spielen bei den Banken eine besonders wichtige Rolle. Diese Maßnahmen unterliegen einer umfassenden Regulierung, unter ande-

Nach Aussage der Bundesregierung sollen mit den Regelungen des Beschäftigtendatenschutzgesetzes Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz wirksam vor Bespitzelungen geschützt werden; gleichzeitig sollen die Arbeitgeber verlässliche Grundlagen für die Durchsetzung von Compliance-Anforderungen und für den Kampf gegen Korruption erhalten.

rem im Kreditwesengesetz, im Geldwäschegesetz und im Wertpapierhandelsgesetz. An die Kreditwirtschaft werden dabei hohe Anforderungen an die Überwachung von Transaktionen und Geschäftsbeziehungen sowie an die Aufdeckung von Interessenkonflikten und Insidergeschäften gestellt. Diese Anforderungen berücksichtigt der Gesetzentwurf nicht ausreichend. Vielmehr besteht die Gefahr, dass sich die Geldwäsche- und Compliancebeauftragten in einem Zwiespalt zwischen den datenschutzrechtlichen Regelungen und den gesetzlichen beziehungsweise aufsichtsrechtlichen Compliance-Anforderungen befinden. Die daraus resultierende Rechtsunsicherheit ist für die Bankpraxis problematisch. Der Gesetzgeber sollte sie daher im weiteren Gesetzgebungsverfahren auflösen.

- **Videoüberwachung**

Der Gesetzentwurf regelt ausdrücklich die Videoüberwachung von nicht öffentlich zugänglichen Betriebsstätten. Die offene Videoüberwachung ist nur aus den gesetzlich ausdrücklich genannten Gründen, etwa Zutrittskontrolle, Eigentumsschutz, Sicherheit der Beschäftigten, zulässig. Dagegen

ist die heimliche Videoüberwachung von Beschäftigten künftig ausnahmslos unzulässig. Das ist insofern nicht nachzuvollziehen, als das Bundesarbeitsgericht in der Vergangenheit anerkannt hat, dass auch eine heimliche Videoüberwachung erforderlich sein kann. Die Rechtsprechung hat dementsprechend für diese Fälle enge Maßstäbe aufgestellt, die den Interessen aller Beteiligten gerecht geworden sind. Damit konnte im extremen Einzelfall auch eine heimliche Videoüberwachung zulässig sein. Das ist künftig nicht mehr der Fall.

- **Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet**

Die Nutzung von Telekommunikationsdiensten soll zwar ausführlich geregelt werden, jedoch bleiben

auch hier Fragen offen. Der Gesetzentwurf befasst sich, soweit es den Kommunikationsvorgang selbst betrifft, nur mit der Nutzung von Telekommunikationsdiensten ausschließlich zu beruflichen und dienstlichen Zwecken. Bezüglich der erlaubten privaten Nutzung von Telekommunikationsdiensten soll es bei der geltenden Rechtslage nach dem Telekommunikationsgesetz bleiben.

Bewertung

Aus Sicht der Kreditwirtschaft ist es zwar grundsätzlich zu begrüßen, dass ein datenschutzrechtlicher Rahmen für die Betrugs-, Geldwäsche- und Korruptionsbekämpfung sowie für Compliance-Maßnahmen geschaffen werden soll. Allerdings ist es erforderlich, dass entsprechende Datenschutzregeln den Besonderheiten in der Kreditwirtschaft Rechnung tragen und bankaufsichtsrechtlich gebotene Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und zur Compliance nicht in Frage stellen. Diesen Anforderungen wird der Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht gerecht. Vielmehr führt er zu einem Spannungsverhältnis zwischen Bankaufsichtsrecht und Datenschutzrecht, das einer Auflösung bedarf.

Eckpunkte des Beschäftigtendatenschutzes

- **Datenerhebung im Einstellungsverfahren**
- **Korruptionsbekämpfung, Durchsetzung von Compliance-Anforderungen**
- **Videoüberwachung**
- **Nutzung von Telefon, E-Mail und Internet**

Arbeitsrechtliche Initiativen

Auf gesellschaftlicher und politischer Ebene werden derzeit verschiedene arbeitsrechtliche Themen diskutiert. Dabei geht es vielfach um die Frage, wie sich die demografische Entwicklung auf die Arbeitswelt auswirkt und welche Maßnahmen dadurch erforderlich werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in der Vergangenheit vor allem im Hinblick auf berufstätige Mütter betrachtet. Zwischenzeitlich ist diese Frage auch im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen von Bedeutung.

Rente

Rente mit 67

Ein politisches Dauerthema ist die Rente mit 67. Mit der Rentenreform von 2006 hat die – damals von Union und SPD geführte – Regierung beschlossen, das Renteneintrittsalter schrittweise von 65 auf 67 Jahre anzuheben. In Frankreich soll im Wege einer Rentenreform das Renteneintrittsalter ebenfalls auf 62 Jahre angehoben werden. Im Herbst kam es deshalb zu heftigen Protestaktionen. So gingen im Oktober 2010 bei einem Generalstreik über drei Millionen Menschen auf die Straße. Die Streiks führten zu erheblichen Beeinträchtigungen des öffentlichen Lebens, etwa im Schienen- und Flugverkehr und in der Benzinversorgung.

In Deutschland soll die Anhebung des Rentenalters im Jahr 2012 beginnen und im Jahr 2029 abgeschlossen sein. Vor der Einführung muss die Bundesregierung in diesem Jahr erstmals prüfen, ob die Anhebung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Entwicklung der Arbeitsmarktlage sowie der wirtschaftlichen und sozialen Situation älterer Arbeitnehmer weiterhin vertretbar erscheint und die getroffenen gesetzlichen Regelungen bestehen bleiben können. Diese Prüfklausel steht ausdrücklich im Gesetz (§ 154 Abs. 4 SGB VI). Der entsprechende Prüfbericht ist für Mitte November angekündigt. Die Rentenreform soll eine langfristige Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen. Sie stand von Anfang an in der Kritik. Im Laufe dieses Jahres nahmen – im Hinblick auf die Prüfklausel – die Kritik und unterschiedliche Vorschläge für Alternativ-

lösungen wieder zu. Einerseits gibt es Bestrebungen, den Start der Rente mit 67 zu verschieben, so dass die Erhöhung des Rentenalters frühestens in 2015 beginnt. Dies wird damit begründet, dass die Beschäftigungschancen für Ältere immer noch ungenügend sind. Die bislang bekannten statistischen Zahlen hierzu sind umstritten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes stieg seit 1999 die Zahl der 55- bis 64-Jährigen, die noch einer Arbeit nachgehen, auf eine Beschäftigungsquote von 45,3 Prozent. Dem halten die Gewerkschaften Daten des Arbeitsministeriums – dokumentiert in der Antwort auf eine Anfrage der Linken im Bundestag – entgegen. Danach hat von den 21 Prozent der 64-Jährigen, die noch arbeiten, nur die Hälfte einen sozialversicherungspflichtigen Job. Davon wiederum arbeitet jeder Zweite als Minijobber, in Teilzeit, befristet oder in Leiharbeit. Die Gegner der Rentenreform fordern daher, die Anhebung so lange auszusetzen, bis die Quote der sozialversicherungsrechtlich Beschäftigten im Alter zwischen 60 und 64 Jahren auf 50 Prozent gestiegen ist. Eine andere Lösungsmöglichkeit besteht darin, die Nachteile der Rente mit 67 über tarifvertraglich zu vereinbarenden individuelle Rentenkonten auszugleichen. Auf derartigen Rentenkonten könnten etwa Teile tarifvertraglich vereinbarter Lohnerhöhungen angespart werden. Das angesparte Geld könnte dann eingesetzt werden, um die bei vorzeitigem Rentenbeginn fälligen Rentenabschläge zu kompensieren oder eine Altersteilzeit zu finanzieren. Zugleich könnte dieses Modell mit einer staatlichen Förderung flankiert werden. Derartige Langzeitkonten existieren bereits. Bis November 2008 war es sogar möglich, die ange-

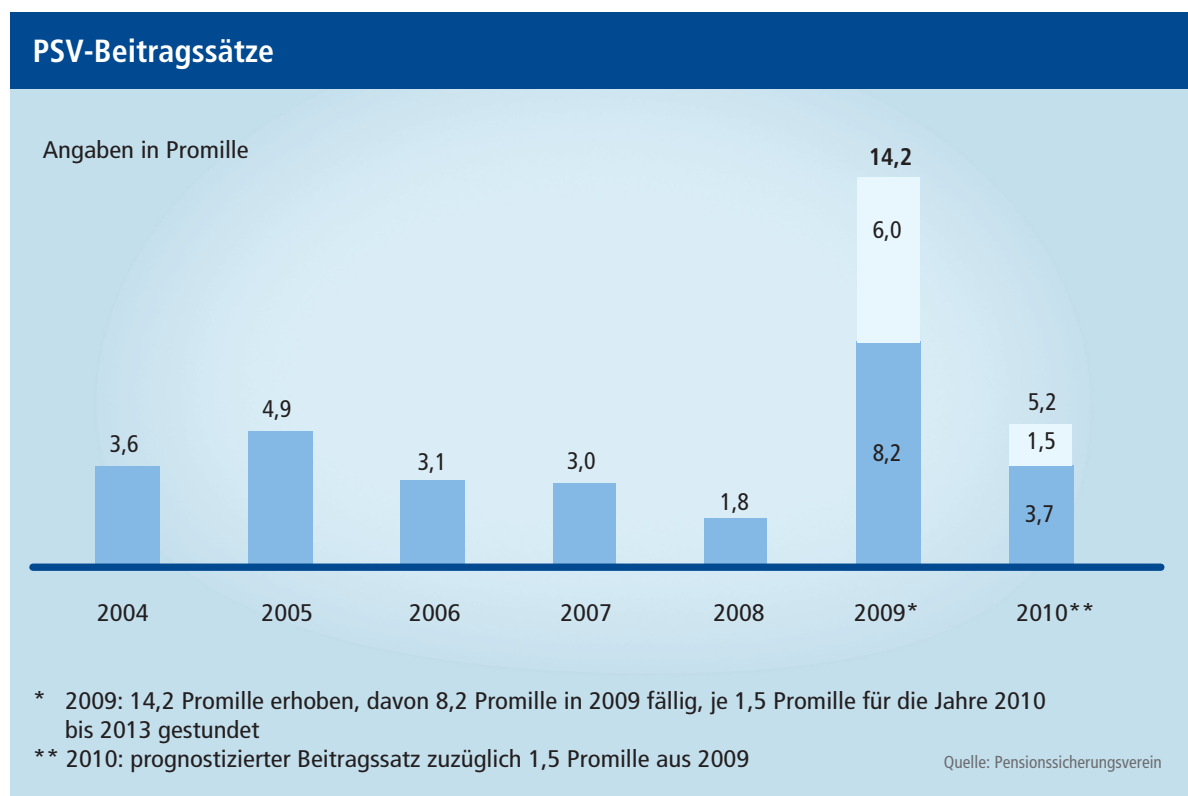
sparten Wertguthaben beim Ausstieg aus dem Berufsleben steuer- und sozialabgabenfrei in eine betriebliche Altersversorgung zu übertragen. Mit einer Gesetzesnovelle („Flexi-II-Gesetz“) hat der Gesetzgeber jedoch seit 2009 diese Möglichkeit genommen und durch weitere Maßnahmen die Attraktivität von Wertguthabenkonten beschnitten.

Insolvenzschutz für Betriebsrenten

Betriebsrenten sind beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) gegen eine Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzsicherung werden durch Pflichtbeiträge aller betroffenen Arbeitgeber aufgebracht. Wegen der Finanz- und Wirtschaftskrise ist in 2009 die Zahl der Insolvenzen so stark angestiegen, dass für 2009 ein – außerordentlich erhöhter – Beitrag von 14,2 Promille erforderlich war. Zur Abmilderung der Belastung hat der PSV erstmals die Möglichkeit genutzt, einen Teil des erforderlichen Beitrags auf

die folgenden vier Jahre zu verteilen. Somit waren Ende 2009 nur 8,2 Promille fällig, jeweils 1,5 Promille sind erst in den Folgejahren fällig. Für 2010 hat der PSV einen Beitragssatz von 3,7 Promille prognostiziert, so dass sich mit dem Aufschlag von 1,5 Promille aus dem Jahr 2009 ein voraussichtlicher Beitragssatz von 5,2 Promille ergibt.

Die spürbare Beitragserhebung hat dazu geführt, dass viele Unternehmen mit der Höhe und Struktur der Beiträge, die sie an den PSV zahlen müssen, unzufrieden sind und eine Reform der Beitragsstrukturen fordern. Unternehmen, die ihre Pensionsverpflichtungen großenteils ausfinanzieren oder anderweitig absichern, verlangen ein adäquates Angebot. Im September 2010 hat die Firma IBM Deutschland eine Art Teilausstieg aus dem PSV-System angekündigt. Sie plant, Teile ihrer Pensionsverpflichtungen in einen neuen Pensionsfonds auszulagern. Diese Form der Betriebsrente ist nur mit 20 Prozent der Rentenzusagen PSV-pflichtig und reduziert damit die Beitragslast auf ein Fünftel. Sollte



sich ein derartiges Umsteigen zum allgemeinen Trend entwickeln, könnte dies jedoch zu einer Destabilisierung des Sicherungssystems führen, weil der PSV seine Umlage in der Folge auf eine immer kleinere Basis verteilen müsste.

Familie und Beruf

Familienpflegezeit

Im Mai 2010 hat die Bundesfamilienministerin konkrete Pläne für die Einführung eines Rechtsanspruchs auf eine zweijährige Familienpflegezeit vorgestellt. Danach soll der Beschäftigte, der einen Angehörigen pflegt, seine Arbeitszeit auf bis zu 50 Prozent der branchenüblichen Vollzeitbeschäftigung reduzieren können und während dieser Zeit 75 Prozent seines bisherigen Gehalts ausbezahlt bekommen. Für diesen 25-prozentigen Lohnvorschuss kann der Arbeitnehmer das in einem Wertkonto angesparte Guthaben einsetzen. Reicht das Guthaben nicht aus, soll der Arbeitgeber einen Lohnvorschuss in Höhe von maximal 25 Prozent des Vollzeitentgelts gewähren. Nach der Pflegephase soll der Arbeitnehmer den Vorschuss zurückgewähren, indem er 100 Prozent arbeitet, aber nur 75 Prozent seines Gehaltes erhält. Der Arbeitnehmer muss eine Ausfallversicherung abschließen und bezahlen. Diese soll den Arbeitgeber davor schützen, dass der Arbeitnehmer infolge von Erwerbsminderung oder Tod den Vorschuss nicht zurückzahlen kann. Der Arbeitgeber soll hingegen das Ausfallrisiko bei einer möglichen Privatinsolvenz des Arbeitnehmers tragen.

Aus Arbeitgebersicht ist die Einführung eines starren Rechtsanspruchs auf eine zweijährige Pflegezeit keine sinnvolle Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Für die Einführung neuer gesetzlicher Ansprüche besteht keine Regelungsnotwendigkeit. Angesichts der demografischen Entwicklung steht die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zudem bereits heute im Fokus betrieblicher Personalpolitik. Qualifizierte Beschäftigte mit Pflegeverantwortung können durch pass-

genaue und individuell ausgehandelte Regelungen im Unternehmen gehalten werden. Hilfreicher als starre Ansprüche sind daher flexible betriebliche Arbeitszeiten und Möglichkeiten, Angehörige zu pflegen, wie sie schon heute in Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen enthalten sind.

Mutterschutz

Auf EU-Ebene wird derzeit über eine Verlängerung der Mutterschutzfrist von 14 auf 20 Wochen verhandelt. Das EU-Parlament hat im Oktober 2010 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Gleichzeitig haben sich die Parlamentarier für das Recht auf einen voll bezahlten Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen ausgesprochen. Ob diese Initiative bei den Mitgliedstaaten auf mehrheitliche Zustimmung stößt, ist offen. Die Gegner sehen vor allem die deutlich höheren Kosten für den Staat und die Unternehmen als Hindernis. Deutschland konnte seine Interessen im EU-Parlament insofern durchsetzen, als eine Elternzeit, wie sie bei uns existiert, mit vier Wochen auf die verlängerte Mutterschutzfrist angerechnet werden kann.

Gleichbehandlung von Frauen

Die Europäische Kommission plant eine Reihe von Maßnahmen, um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in den nächsten fünf Jahren erheblich zu verringern. Die geschlechtsspezifische Lohndifferenz – die durchschnittliche Differenz zwischen den Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen in der Wirtschaft insgesamt – beträgt in der EU derzeit 18 Prozent. Um diese Differenz zu verringern, will die Kommission Arbeitgeber sensibilisieren, Initiativen zur Gleichstellung von Frauen und Männern fördern und die Entwicklung von Instrumenten zur Messung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede unterstützen. Gleichzeitig werden neue Rechtssetzungsmaßnahmen nicht ausgeschlossen. In Deutschland beträgt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz seit Jahren durchschnittlich etwa 23 Prozent. Das Statistische Bundesamt

hat jedoch im Oktober 2010 eine neue Studie zu den Gehaltsunterschieden bei Männern und Frauen vorgestellt. Diese Studie sollte auf der Basis der Verdienststrukturerhebung von 2006 die Ursachen und das Ausmaß der Lohnunterschiede näher untersuchen. Es stellte sich heraus, dass für die Lohndifferenz verschiedene Berechnungsgrößen eine Rolle spielen, darunter auch strukturelle Faktoren, die mit der individuellen Bezahlung nichts zu tun haben. Dazu gehören insbesondere die zwischen den Geschlechtern unterschiedlich ausfallende Berufs- und Branchenwahl und die ungleiche Besetzung von Positionen. Diese strukturellen Faktoren sind für ungefähr zwei Drittel der Lohnlücke ursächlich. Bereinigt man die Berechnung um diese strukturellen Faktoren, beträgt – bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit – der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland rund acht Prozent.

Im Hinblick auf die erwähnte ungleiche Besetzung von Positionen durch Männer und Frauen gibt es in Deutschland Bestrebungen, die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten zu erhöhen. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat festgestellt, dass nur zehn Prozent der Aufsichtsräte in den 200 größten deutschen Unternehmen weiblich sind, drei Viertel davon wurden von den Arbeitnehmern nominiert. Die Grünen streben daher eine gesetzliche Quote an: Bis 2017 sollen die Aufsichtsräte mit mindestens 40 Prozent Frauen besetzt sein.

Schwerpunkte in der Rechtsprechung

Die Personalpraxis hat sich seit einigen Jahren darauf eingestellt, dass Arbeitsvertragsklauseln nach einem neuen Maßstab zu kontrollieren sind und das Bundesarbeitsgericht (BAG) dabei vielfach zu geänderten Ergebnissen kommt. Eine zusätzliche Schwierigkeit entsteht jedoch, wenn das BAG auch in anderen Rechtsfragen seine langjährige Rechtsauffassung im Einzelfall oder generell anpasst. So hat es etwa in dem allgemein bekannten Fall „Emmely“ die Kündigung für unwirksam erklärt, obwohl der Arbeitgeber sich im Vertrauen auf die bisherige Rechtsprechung im Recht wähnte. Ähnlich ist es mit der Änderung der Rechtsprechung zum Urlaubsrecht, die im Anschluss an eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) erfolgen musste. Die deutschen Arbeitsgerichte wenden sich häufig an den EuGH, um Aussagen zur richtlinienkonformen Auslegung des deutschen Arbeitsrechts, insbesondere im Bereich des Antidiskriminierungsrechts, zu erhalten.

Individualarbeitsrecht

Gleichbehandlung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist vor vier Jahren, am 18. August 2006, in Kraft getreten. Von Anfang an sind die Arbeitsrechtsexperten allgemein davon ausgegangen, dass das Kriterium „Alter“ – neben der Diskriminierung wegen des Geschlechts – einer der Hauptanwendungsbereiche des AGG sein wird. Es war insbesondere klar, dass auf die *Stellenausschreibungen* besondere Sorgfalt verwendet und dort vor allem auf (lebens-)altersbezogene Formulierungen verzichtet werden sollte. Standardbeispiel hierfür war die „junge, dynamische Führungskraft“, nach der Arbeitgeber künftig nicht mehr suchen sollten. Insofern konnte sich das BAG pünktlich einen Tag nach dem vierten Geburtstag des AGG mit einem derartigen Diskriminierungs-Klassiker beschäftigen. Ein Arbeitgeber hatte in einer Stellenausschreibung für seine Rechtsabteilung „zunächst auf ein Jahr befristet eine(n) junge(n) engagierte(n) Volljuristin/Volljuristen“ gesucht. Dementsprechend hat er einen 49-jährigen Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, sondern ihm direkt eine Absage erteilt. Stattdessen hat er eine 33-jährige Juristin eingestellt. Das BAG hat dem abgelehnten

Das BAG hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob ein erfolgloser Stellenbewerber nach dem EU-Recht einen Auskunftsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber hat.

Bewerber eine Entschädigung zugesprochen. Der Arbeitgeber hatte gegen das Verbot, Stellen altersneutral auszuschreiben, verstoßen. Dieser Verstoß ist ein klares Indiz für eine Diskriminierung, das der Arbeitgeber nicht widerlegen konnte. Er konnte nicht beweisen, dass er seine Entscheidung unabhängig vom Alter getroffen hat¹. Ein Fall der mittelbaren Altersdiskriminierung kann vorliegen, wenn ein Arbeitgeber in einer innerbetrieblichen Stellenausschreibung den Bewerberkreis auf Arbeitnehmer im ersten Berufs-/Tätigkeitsjahr beschränkt. Das an sich neutrale Merkmal des ersten Berufsjahres schließt typischerweise Arbeitnehmer mit einem höheren Alter von der Bewerbung auf die ausgeschriebenen Arbeitsplätze aus. Die Begründung des Arbeitgebers im konkreten Fall, dass mit der Beschränkung eine ausgewogene Altersstruktur gesichert und die Personalkosten beschränkt werden sollten, hat das BAG als Rechtfertigungsgrund nicht anerkannt². In zwei weiteren Fällen hat das BAG eine Benachteiligung der Bewerber verneint und deren Klagen zurückgewiesen. Bewerber können sich nur dann auf eine Diskriminierung berufen, wenn sie die vom Arbeitgeber verlangte Qualifikation besitzen³ und wenn ihre Bewerbung zum Zeitpunkt der Besetzungsentcheidung schon vorlag⁴.

Im Zusammenhang mit der Ablehnung von Stellenbewerbern hat das BAG dem EuGH folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt: Können abgelehnte Stellenbewerber, die einen Verstoß gegen das AGG geltend machen möchten, vom Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, ob dieser einen anderen Bewerber eingestellt hat und aufgrund welcher Kriterien diese Einstellung erfolgt ist?⁵ Das deutsche Recht sieht keinen entsprechenden Auskunftsanspruch vor. Das BAG hält es aber für möglich, dass sich ein derartiger Anspruch aus den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien ergibt.

Das Thema Altersdiskriminierung spielt nicht nur im Bewerbungsverfahren eine Rolle, sondern wird auch beim *Personalabbau* relevant. Von Bedeutung sind hier vor allem die Entscheidungen des BAG zu Sozialplänen, in denen es um die Aspekte *Altersgruppenbildung*, *Punkteschema* und *Sozialplanabfindungen* geht. Nach Auffassung des BAG können die Betriebsparteien in einem Interessenausgleich festlegen, dass die Sozialauswahl nach Altersgruppen durchgeführt wird⁶. Dabei findet die Verteilung der Beschäftigten auf die Altersgruppen ihre prozentuale Entsprechung in der Anzahl der in der jeweiligen Altersgruppe zu Kündigenden. Die Altersgruppenbildung entspricht auch dann den Anforderungen des AGG, wenn sie nach einem Punkteschema erfolgt, das auch das Lebensalter „linear“ (ein Punkt pro Lebensalter) berücksichtigt⁷. Die damit verbundene Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer ist wegen der typischerweise schlechteren Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt gerechtfertigt. Schließlich hat sich das BAG in verschiedenen Entscheidungen mit der Frage beschäftigt, inwieweit unterschiedliche Sozialplanleistungen für unterschiedlich alte Mitarbeiter zulässig sind. Zunächst hat das BAG entschieden, dass die Betriebsparteien für Beschäftigte, die Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche

vorsehen dürfen⁸. Da diese Altersdifferenzierung an die jeweiligen Bedürfnisse beim Ausgleich sozialer Nachteile bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpft, dürfen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung beim Umfang der Sozialplanleistungen durchaus berücksichtigt werden. In einem weiteren Schritt erklärte das BAG es sogar für zulässig, rentenberechtigte Mitarbeiter von Sozialplanleistungen ganz auszuschließen⁹.

Den Anspruch auf Abschluss eines *Aufhebungsvertrages* wegen Altersdiskriminierung lehnte das BAG allerdings ab. Hier fühlte sich ein älterer Arbeitnehmer diskriminiert, weil sein Arbeitgeber anlässlich von Personalabbaumaßnahmen ältere Arbeitnehmer generell davon ausgenommen hatte. Dagegen erhielten jüngere Kollegen das Angebot, Aufhebungsverträge mit attraktiven Abfindungszahlungen abzuschließen. Das BAG wies darauf hin, dass das Diskriminierungsverbot des AGG vor allem bezweckt, älteren Arbeitnehmern den Verbleib im Berufsleben zu ermöglichen. Insofern behandelt ein Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer, die kein Abfindungsangebot erhalten, gerade nicht schlechter als die jüngeren Kollegen, die ihren Arbeitsplatz – wenn auch mit einer Abfindung – verlieren¹⁰.

Erneut hat sich auch der *EuGH* mit einer deutschen Gesetzesvorschrift befasst und diese als altersdiskriminierend gewertet. Es geht um die Regelung des *§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB* zur Berechnung von Kündigungsfristen. Danach werden Beschäftigungszeiten vor Beendigung des 25. Lebensjahres bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Diese Regelung verstößt nach Auffassung des EuGH („Kücükdeveci“¹¹) gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, weil sie in jungen Jahren im Betrieb eingestellte Mitarbeiter gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen benachteiligt. Die deutschen Gerichte dürfen die fragliche Vorschrift daher künftig nicht mehr anwenden.

Der EuGH hat entschieden, dass § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB gegen das Diskriminierungsverbot wegen Alters verstößt. Im Ergebnis dürfen deutsche Gerichte diese Vorschrift auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten nicht mehr anwenden.



Urlaub

Das BAG hat im März 2009 – ausgelöst durch eine Entscheidung des EuGH – seine langjährige Rechtsprechung zum Verfall des Urlaubs von Langzeitkranken aufgegeben¹². Nach der neuen Rechtsprechung verfällt der gesetzliche Urlaub, der bis zum Ende des Jahres beziehungsweise des Übertragungszeitraums nicht genommen werden kann, nicht. Entsprechendes gilt für den gesetzlichen Schwerbehindertenurlaub (§ 125 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Nach Auffassung des BAG verfällt auch dieser gesetzliche Zusatzurlaubsanspruch nicht, wenn er krankheitsbedingt im maßgeblichen Zeitraum nicht genommen werden konnte¹³. Noch nicht endgültig geklärt ist die Frage, inwieweit das Vertrauen der Arbeitgeber auf die bisherige Rechtsprechung schutzwürdig ist. Das BAG hat in den bisherigen Entscheidungen einen derartigen Vertrauensschutz verweigert und diesbezüglich auf den Ablauf der Umsetzungsfrist für die erste Arbeitszeitrichtlinie abgestellt. Nunmehr wird diese Frage auf europäischer Ebene entschieden. Das LAG Hamm hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob sich bei Mitarbeitern, die jahrelang arbeitsunfähig sind, der gesetzliche Mindesturlaub über die gesamte Dauer ohne zeitliche Begrenzung ansammelt¹⁴. Das LAG Hamm meint, dass Urlaubsansprüche nach internationalem Recht spätestens nach 18 Monaten verfallen.

Kündigung

Im Kündigungsrecht haben sowohl die – von den Medien immer auf dem Laufenden gehaltene – Öffentlichkeit als auch die Arbeitsrechtsexperten die Entscheidung des BAG im so genannten Fall „*Emmely*“ erwartet. Der Fall hatte in 2009 zusammen mit anderen Entscheidungen Aufsehen erregt, in denen es um die Kündigung von Mitarbeitern wegen Bagatelldelikten ging. Das vorinstanzliche Landesarbeitsgericht erklärte die Kündigung der

Mitarbeiterin für wirksam und konnte hierbei auf die langjährige Rechtsprechung des höchsten Arbeitsgerichts vertrauen. Danach kann der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer wegen eines Eigentumsdeliktes grundsätzlich auch dann kündigen, wenn die Sachen nur geringen Wert besitzen. Entscheidend ist, dass derartige Delikte das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber beeinträchtigen. Genau an diesem letzten Punkt setzte im Fall *Emmely* das BAG an und kam nunmehr zu dem Ergebnis, dass nach den Einzelfallumständen und der erforderlichen Interessenabwägung im konkreten Fall eine Abmahnung angemessen und ausreichend gewesen wäre, um künftig wieder einen störungsfreien Ablauf des Arbeitsverhältnisses zu bewirken¹⁵. Nach Auffassung des BAG war daher die Kündigung unwirksam. Bei seiner Abwägungs-

entscheidung stellte das BAG dem Maß des Vertrauensschadens beim Arbeitgeber das vom Arbeitnehmer in der Zeit seiner unbeanstandeten Beschäftigung erworbene „Vertrauenkapital“ gegenüber und kam so zu dem für *Emmely* günstigen Ergebnis.

Das LAG Hamm hat dem EuGH die Frage vorgelegt, ob arbeitsunfähige Mitarbeiter Urlaubsansprüche über Jahre ansammeln können oder ob eine zeitliche Grenze gilt.

AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen

Seit nunmehr fast neun Jahren werden Standardarbeitsverträge in die AGB-Kontrolle einbezogen. Nach dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes zum 1. Januar 2002 hat sich das BAG mit zahlreichen Klauseln auseinandergesetzt. Gleichwohl helfen diese Einzelfallentscheidungen dem Anwender für die Arbeitsvertragsgestaltung nur bedingt weiter. Das Problem liegt darin, dass sich die Rechtsprechung zwar mit vielen Klauseln beschäftigt und viele auf der Basis der neuen Rechtslage für unwirksam erklärt hat. Damit ist jedoch nicht gleichzeitig geklärt, wie die Klauseln nach der Vorstellung der Richter tatsächlich rechtssicher formuliert werden können. Für eine wirksame Formulierung liefern die Urteile nur selten Anhaltspunkte. Insofern bleiben stets viele Fragen offen. Manchmal

werden auch scheinbar bereits geklärte Aspekte erneut auf den Prüfstand gestellt, etwa im Fall einer *Widerrufsklausel*. Das BAG hat in einer Grundsatzentscheidung aus dem Jahr 2005 detailliert die Voraussetzungen für die Zulässigkeit arbeitsvertraglich vereinbarter Widerrufsvorbehalte festgelegt¹⁶. Neben anderen Voraussetzungen bestimmte das BAG, dass die maßgebliche Klausel zum einen die Widerrufsgründe verständlich konkretisieren muss. Zumindest ist die Richtung anzugeben, aus der der Widerruf möglich sein soll (wirtschaftliche Gründe, Leistung oder Verhalten des Arbeitnehmers). Zum anderen muss der Arbeitgeber auch den Grad der Störung konkretisieren, wenn er hierauf abstellen will und nicht schon allgemein auf die wirtschaftliche Entwicklung, die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers gestützte Gründe nach dem Umfang des Änderungsvorbehalts ausreichen sollen. Die Arbeitsrechtler sind nach diesem Urteil allgemein davon ausgegangen, dass die Angabe „aus wirtschaftlichen Gründen“ den Anforderungen des BAG genügt und eine nähere Konkretisierung nicht erforderlich ist. Dem steht nunmehr eine aktuelle Entscheidung des BAG zum Widerrufsrecht bei einer Dienstwagenregelung entgegen: Eine Klausel, die den Widerruf erlaubt, wenn die Überlassung „unter Markt- und wirtschaftlichen Gesichtspunkten“ nicht mehr sinnvoll ist, beurteilt das BAG als unwirksam¹⁷. Nach Auffassung des Gerichts kann der Arbeitnehmer hier nicht erkennen, wann ein Unternehmen wirtschaftliche Gründe als gegeben ansieht. Er kann nicht sehen, was auf ihn zukommt, und kann sich deshalb auch nicht darauf einstellen.

Ausblick

Die Rechtsprechung zum Arbeitsrecht entwickelt sich permanent weiter. Wir können davon ausgehen, dass sowohl zum AGB als auch zum AGG zahlreiche Entscheidungen folgen werden, die Überraschungen mit sich bringen. Änderungen ergeben sich dabei nicht nur daraus, dass die Rechtsprechung eine neue Gesetzeslage berücksichtigen muss

oder die eigene Rechtsauffassung ändert. Immer mehr wird die deutsche Rechtsprechung durch europäische Vorgaben beeinflusst, an die sich die deutschen Arbeitsgerichte halten müssen.

-
- 1 BAG, Urteil vom 19. August 2010 – 8 AZR 530/09
 - 2 BAG, Urteil vom 18. August 2009 – 1 ABR 47/08
 - 3 BAG, Urteil vom 19. August 2010 – 8 AZR 466/09
 - 4 BAG, Urteil vom 19. August 2010 – 8 AZR 370/09
 - 5 BAG, Beschluss vom 20. Mai 2010 – 8 AZR 287/08 (A)
 - 6 BAG, Urteil vom 6. November 2008 – 2 AZR 701/07
 - 7 BAG, Urteil vom 5. November 2009 – 2 AZR 676/08
 - 8 BAG, Urteil vom 11. November 2008 – 1 AZR 475/07
 - 9 BAG, Urteil vom 26. Mai 2009 – 1 AZR 198/08 und Urteil vom 23. März 2010 – 1 AZR 832/08
 - 10 BAG, Urteil vom 25. Februar 2010 – 6 AZR 911/08
 - 11 EuGH, Urteil vom 19. Januar 2010 – C-555/07
 - 12 BAG, Urteil vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07
 - 13 BAG, Urteil vom 23. März 2010 – 9 AZR 128/09
 - 14 LAG Hamm, Beschluss vom 15. April 2010 – 16 Sa 1176/09
 - 15 BAG, Urteil vom 10. Juni 2010 – 2 AZR 541/09
 - 16 BAG, Urteil vom 12. Januar 2005 – 5 AZR 364/04
 - 17 BAG, Urteil vom 13. April 2010 – 9 AZR 113/09

Anhang

Mitglieder der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

(Stand: Oktober 2010)

BayernLB,
München

**Bremer Landesbank Kreditanstalt
Oldenburg-Girozentrale,**
Bremen/Oldenburg

Calenberger Kreditverein,
Hannover

DekaBank Deutsche Girozentrale,
Frankfurt/M.

Deutsche Kreditbank AG,
Berlin

Deutscher Sparkassen-Verlag GmbH,
Stuttgart

Die Sparkasse Bremen AG,
Bremen

Frankfurter Sparkasse,
Frankfurt/M.

Hamburger Sparkasse AG,
Hamburg

HSH Nordbank AG,
Hamburg/Kiel

Internationales Bankhaus Bodensee AG,
Friedrichshafen

Investitionsbank Berlin,
Berlin

**InvestitionsBank des Landes
Brandenburg,**
Potsdam

Investitionsbank Schleswig-Holstein,
Kiel

**Investitions- und Förderbank
Niedersachsen – NBank,**
Hannover

KfW Bankengruppe,
Frankfurt/M./Bonn

KfW IPEX-Bank GmbH,
Frankfurt/M.

Kreissparkasse Saarlouis,
Saarlouis

Kreissparkasse Saarpfalz,
Homburg

Kreissparkasse St. Wendel,
St. Wendel

LAND BRANDENBURG LOTTO GmbH,
Potsdam

Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart/Karlsruhe/Mannheim/Mainz

Landesbank Berlin AG,
Berlin

Landesbank Hessen-Thüringen,
Frankfurt/M.

**Landeskreditbank Baden-Württemberg
– Förderbank (L-Bank),**
Karlsruhe

Landwirtschaftliche Rentenbank,
Frankfurt/M.

LBS Landesbausparkasse Bremen AG,
Bremen

**LBS Landesbausparkasse
Rheinland-Pfalz,**
Mainz

**LBS Bausparkasse
Schleswig-Holstein-Hamburg AG,**
Kiel/Hamburg

**LBS Norddeutsche
Landesbausparkasse Berlin-Hannover,**
Hannover/Berlin

**LBS Ostdeutsche
Landesbausparkasse AG,**
Potsdam

LBS Westdeutsche Landesbausparkasse,
Münster

**Lotterie-Treuhandgesellschaft mbH
Thüringen,**
Suhl

Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt,
Magdeburg

Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden

**Nord/LB Norddeutsche Landesbank
Girozentrale,**
Hannover/Braunschweig/Magdeburg

NRW.BANK,
Düsseldorf/Münster

Ritterschaftliches Kreditinstitut Stade,
Stade

Saarländische Investitionskreditbank AG,
Saarbrücken

SaarLB Landesbank Saar,
Saarbrücken

Sächsische Aufbaubank – Förderbank –,
Dresden

SKG Bank AG,
Saarbrücken

Sparkasse Merzig-Wadern,
Merzig

Sparkasse Neunkirchen,
Neunkirchen

Sparkasse Saarbrücken,
Saarbrücken

Stadtparkasse Völklingen,
Völklingen

Thüringer Aufbaubank,
Erfurt

**VÖB-ZVD Bank für Zahlungsverkehrs-
dienstleistungen GmbH,**
Bonn

Westdeutsche ImmobilienBank AG,
Mainz

WestLB AG,
Düsseldorf/Münster

Mitglieder des Tarifausschusses*(Stand: Oktober 2010)***Thomas Christian Buchbinder,***SaarLB Landesbank Saar,
Saarbrücken,
Vorsitzender***Stephan Ziegler,***Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden***Mitglieder der Kommission
Tarifpolitik***(Stand: Oktober 2010)***Dr. Dietmar Mai,***Landesbank Hessen-Thüringen,
Frankfurt/M.,
Vorsitzender der Kommission***Dr. Stefan Brüggemann,***HSH Norbank AG,
Hamburg/Kiel***Almut Gocke,***WestLB AG,
Düsseldorf/Münster***Dr. Joachim Goldbeck,***Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden***Dr. Jürgen Hartwig,***BayernLB,
München***Günter Jäcker,***Sparkassenverband Saar,
Saarbrücken***Knuth Lausen,***Investitionsbank Schleswig-Holstein,
Kiel***Uwe Loof,***Nord/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale,
Hannover/Braunschweig/Magdeburg***Tobias Mayr,***SaarLB Landesbank Saar,
Saarbrücken***Achim Meierkamp,***NRW.BANK,
Düsseldorf/Münster***Reinhard Lüllmann,***Die Sparkasse Bremen AG,
Bremen***Franz Metzger,***Landesbank Baden-Württemberg,
Stuttgart/Karlsruhe/Mainz/Mannheim***Gerhard Schmoch,***Landwirtschaftliche Rentenbank,
Frankfurt/M.***Dr. Jürgen Schneider,***KfW Bankengruppe,
Frankfurt/M./Bonn***Thomas Settler,***Hamburger Sparkasse AG,
Hamburg***Siegbert Weissbrodt,***DekaBank Deutsche Girozentrale,
Frankfurt/M.*

Gewerkschaften im Bankgewerbe

(Stand: September 2010)

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Bundesvorstand

**Vorstandsmitglied und Leiter des
Fachbereichs Finanzdienstleistungen (FiDi)**

Uwe Foullong

Bundesfachgruppenvorstand Banken

Bundesfachgruppenleiter

Uwe Spitzbarth,
ver.di-Bundesverwaltung

Präsidium

Bärbel Wulff,
Vorsitzende
Landesbank Berlin AG, Berlin

Hans-Jürgen Kummetat,
stellv. Vorsitzender
Deutsche Postbank AG, Bonn

Leonhard Regneri,
stellv. Vorsitzender
Frankfurter Sparkasse AG, Frankfurt/M.

Gabriele Platscher,
Deutsche Bank PGK AG, Braunschweig

Andrea Widzinski,
Volksbank Ludwigsburg eG, Ludwigsburg

Ordentliche Mitglieder

Peter Aschenbrenner,
Unicredit Bank AG, München

Ruth Bouska,
Unicredit Bank AG, Weimar

Gabi Bleif,
Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg

Claudia Eggert-Lehmann,
Commerzbank AG, Dortmund

Martina Fischer,
Volksbank Kur- und Rheinpfalz eG, Speyer

Katharina Fischermanns,
Landesbank Berlin AG, Berlin

Markus Freyaldenhoven,
Commerzbank AG, Düsseldorf

Alfred Goecke,
Volksbank Bochum-Witten eG, Bochum

Andrea Hartmann,
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Sarah Hecking,
Commerzbank AG, Köln

Monika John,
BHW Bausparkasse AG, Siegen

Sabine Kannenberg,
Commerzbank AG, Kiel

Oliver Krizsak,
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Sonja Kümmel,
Deutsche Postbank AG, Köln

Norbert Lucas,
ING DiBa, Hannover

Inge Christa Mingo,
Volksbank eG Gelsenkirchen-Buer, Gelsenkirchen

Nicole Reiß,
Commerzbank AG, Bayreuth

Tim Ritter,
Deutsche Postbank AG, Frankfurt/M.

Liane Schneider,
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Gerald Schröter,
Commerzbank AG, Berlin

Renate Treis,
Deutsche Postbank AG, Bonn

Melanie Volz,
Deutsche Postbank AG, Stuttgart

Monika Weltken,
Frankfurt/M.

Susanne Zürz,
Sparda-Bank eG, Hannover

Tarifkommission Banken
– Ordentliche Mitglieder –

Dagmar Aistermann,

Commerzbank AG, Dortmund

Evelyn Biermanski,

Oldenburgische Landesbank AG, Osnabrück

Gabi Bleif,

Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg

Ruth Bouska,

Unicredit Bank AG, Weimar

Renate Bremer,

Commerzbank AG, Düsseldorf

Dirk Dietrich,

Landeskreditkasse zu Kassel, Kassel

Beate Dura-Krempf,

Unicredit Bank AG, Augsburg

Michael Dutschke,

Landesbank Berlin AG, Berlin

Petra Eberle,

Commerzbank AG, Dortmund

Claudia Eggert-Lehmann,

Commerzbank AG, Dortmund

Joachim Fehmel,

Berliner Bank AG, Berlin

Katharina Fischermanns,

Landesbank Berlin AG, Berlin

Markus Freyaldenhoven,

Commerzbank AG, Düsseldorf

Helmut Graf,

Kreissparkasse Saarlouis, Saarlouis

Jutta Greim,

Commerzbank AG, Nürnberg

Christine Guntentaler,

Commerzbank AG, München

Eberhard Häge,

Landesbank Baden-Württemberg, Stuttgart

Andrea Hartmann

Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall

Sarah Hecking,

Commerzbank AG, Köln

Bärbel Henrich-Bender,

Nassauische Sparkasse, Wiesbaden

Kirsten Hermann,

Wüstenrot Bausparkasse, Leonberg

Cläre Holzkämper,

Rheinland-Pfalz Bank, Mainz

Sabine Kannenberg,

Commerzbank AG, Kiel

Frank Kasper,

WestLB, Düsseldorf

Peter Kazmierczak,

Deutsche Bank AG, Essen

Heiko Kleusch,

Commerzbank AG, Köln

Roman Knechtel,

Wüstenrot Bausparkasse AG, Ludwigsburg

Michaela Lorenz,

Commerzbank AG, Berlin

Anja Lellau,

Commerzbank AG, Hamburg

Astrid Maurer,

Landesbank Berlin AG, Berlin

Norbert Mielke,

Deutsche Bank AG, Eschborn

Barbara Naschke,

dwpbank AG, Frankfurt/M.

Frank Oppermann,

NordLB, Hannover

Gabriele Platscher,

Deutsche Bank PGK AG, Braunschweig

Nicole Reiß,

Commerzbank AG, Bayreuth

Leonhard Regneri,

Frankfurter Sparkasse AG, Frankfurt/M.

Jörn Riesler,

Deutsche Bank AG, Hamburg

Rita Schäfer,

Sparkasse Saarbrücken, Saarbrücken

Angela Schley,

SEB AG, Minden

Liane Schneider,

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Peter Siemens,

Commerzbank AG, Hannover

Oliver Skrbot,

Unicredit Bank AG, Augsburg

Helene Strinja,

SEB AG, Frankfurt/M.

Ursula Teschner,

Commerzbank AG, Hamburg

Ilse Thonagel,

NordLB, Schwerin

Gaby Timpe,

Oldenburgische Landesbank AG, Lönningen

Eduard Vogel,

Commerzbank AG, Stuttgart

Udo Wild,

Commerzbank AG, Leipzig

Bärbel Wulff,

Landesbank Berlin AG, Berlin

Deutscher Bankangestellten-Verband (DBV)

Vorstand

Karin Ruck,

*Bundvorsitzende
Deutsche Bank AG, Frankfurt/Main*

Heinz Buff,

*stellv. Bundesvorsitzender,
Berliner Volksbank eG*

Stephan Szukalski,

*stellv. Bundesvorsitzender,
BCB AG, Frankfurt/Main*

Heinz-Norbert Benterbusch,

Volksbank eG, Waltrop

Giulio Gambino,

Unicredit Bank AG, München

Norbert Hinke,

Dt. Apotheker- und Ärztebank eG, Düsseldorf

Sigrid Betzen,

Hauptgeschäftsführerin des DBV, Düsseldorf

Verbandsrat

Udo Machon,

*Vorsitzender,
BCB AG, Frankfurt/Main*

Ursula Feikes,

*stellv. Vorsitzende,
Deutsche Bank AG, Düsseldorf*

Thomas Albrecht,

Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG

Helmut Beckmann,

Commerzbank AG, Hannover

Wolfgang Böhr,

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Friedhelm Burski,

Raiffeisenbank Brenztal eG

Wolfgang Ermann,

Deutsche Bank AG, Nürnberg

Karl-Heinz Hamacher,

Deutsche Bank AG, Köln

Ingrid Hegewald,

Commerzbank AG, Frankfurt/Main

Norbert Heinrich,

Targobank AG & Co. KGaA, Hamburg

Manja Ladenthin,

Unicredit Bank AG, Hamburg

Henriette Mark,

Deutsche Bank AG, München

Michael Riedel,

Bank 1 Saar, Saarbrücken

Jürgen Tögel,

Deutsche Bank AG, München

Sylke Witt,

BCB AG, Leipzig

Karsten Wolff,

BCB AG, Frankfurt/Main

Kleine Tarifkommission

Giulio Gambino,

*Verhandlungsführung
Unicredit Bank AG, München*

Karin Ruck,

*Verhandlungsführung,
Deutsche Bank AG, Frankfurt/M.*

Helmut Beckmann,

Commerzbank AG, Hannover

Ute Beese,

Hannover

Ursula Feikes,

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Wolfgang Ermann,

Deutsche Bank AG, Nürnberg

Ingrid Hegewald,

Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Norbert Heinrich,

Targobank AG & Co. KGaA, Hamburg

Manja Ladenthin,

Unicredit Bank AG, Hamburg

Udo Machon,
BCB AG, Frankfurt/M.

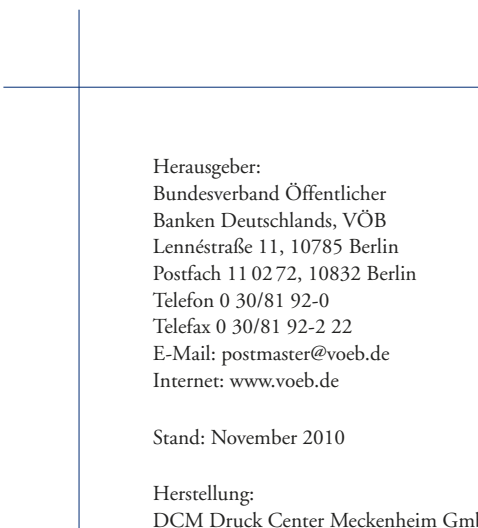
Eva Pfauntsch,
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Joachim Rodenhauser,
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Karsten Wolff,
BCB AG, Frankfurt/M.

Sigrid Betzen,
Düsseldorf

DHV – Die Berufsgewerkschaft**Hauptvorstand****Jörg Hebsacker,**
*Bundesvorsitzender***Gunter Smits,**
*stv. Bundesvorsitzender***Hans-Joachim Bondzio****Martin Fehrmann****Hans-Rudolf Folz****Anne Kiesow****Christian Hertzog,**
*stv. Hauptvorstandsmitglied***Bundesfachgruppenvorstand Banken****Peter Schellenberg,**
Vorsitzender,
*Commerzbank AG***Gerhard Renz,**
*Volksbank Breisach eG***Mitglieder der
Tarifkommission Bankgewerbe****Peter Schellenberg,**
Vorsitzender,
*Commerzbank AG***Hans-Peter Braun,**
*We&W Service GmbH***Klaus Dold,**
*Volksbank Breisgau Nord eG***Michael Freitag,**
*BCB AG***Daniel Frenzel,**
*Volksbank Offenburg eG***Hans-Joachim Haas,**
*Volksbank Lahr eG***Roland Herbstritt,**
*Volksbank Breisgau Nord eG***Harald Leifer,**
*Commerzbank AG***Anita Lohnert,**
*Volksbank Müllheim eG***Gerhard Renz,**
*Volksbank Breisach eG***Henning Röders,**
*DHV-Hauptgeschäftsführer***Armin Schmutz,**
*Volksbank Freiberg eG***Hubert Serrer,**
*Volksbank Kinzigtal eG***Thomas Stahl,**
*Commerzbank AG***Michael Tomaschko,**
*Wüstenrot Bausparkasse AG***Beate Zander,**
*Volksbank Offenburg eG***Kornelia Zavrel,**
Volksbank Müllheim eG



Herausgeber:
Bundesverband Öffentlicher
Banken Deutschlands, VÖB
Lennéstraße 11, 10785 Berlin
Postfach 11 02 72, 10832 Berlin
Telefon 0 30/81 92-0
Telefax 0 30/81 92-2 22
E-Mail: postmaster@voeb.de
Internet: www.voeb.de

Stand: November 2010

Herstellung:
DCM Druck Center Meckenheim GmbH



www.voeb.de