



# Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

Jahresbericht 2008

[www.voeb.de](http://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.



In Tarifverhandlungen geht es regelmäßig nicht nur um die Frage, in welchem Umfang die Tarifgehälter angehoben werden, sondern auch um verschiedene Sachthemen, die für die Personalpraxis von Bedeutung sind. Bei den diesjährigen Tarifverhandlungen konnten sich die Tarifparteien – angesichts der Finanzmarktkrise und des damit verbundenen wirtschaftlichen Umfeldes – bisher nicht auf eine gemeinsame Verhandlungslinie einigen. Die Tarifparteien haben zum einen unterschiedliche Vorstellungen zur Frage der Gehaltserhöhung. Zum anderen konnten sie jedoch auch bei den maßgeblichen Sachthemen, beispielsweise Samstagsarbeit, Vorruhestand, betrieblicher Gesundheitsschutz und betriebliche Altersversorgung, keine gemeinsame Lösung finden.

Auf gesellschaftlicher und politischer Ebene wird seit einiger Zeit verstärkt über die Auswirkungen der demografischen Entwicklung diskutiert. Der Gesetzgeber hat das Thema unter dem Aspekt der Flexibilisierung der Arbeitszeit aufgenommen. Er geht davon aus, dass – nicht zuletzt durch die Altersgrenzanhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung – individuelle Lebensarbeitszeitgestaltungen an Bedeutung gewinnen und sich fortentwickeln werden. Vor diesem Hintergrund hält der Gesetzgeber einen stärkeren Insolvenzschutz für Wertguthaben, mit denen die Arbeitszeitflexibilisierung verwirklicht werden kann, für erforderlich und hat ein entsprechendes Gesetz verabschiedet.

Mit dieser Publikation berichten wir über die Tätigkeit der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken im Berichtszeitraum 2007/2008 und den Verlauf der diesjährigen Tarifverhandlungen. Darüber hinaus informieren wir über wichtige arbeitsrechtliche Fachthemen anhand der Schwerpunkte in der Gesetzgebung und in der Rechtsprechung.

Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands e. V.



*Karl-Heinz Boos*  
*Hauptgeschäftsführer*





**Tarifgemeinschaft  
Öffentlicher Banken**

**4**



**Schwerpunkte in  
der Gesetzgebung**

**17**



**Umsetzung  
Tarifabschluss 2006**

**7**



**Schwerpunkte in  
der Rechtsprechung**

**21**



**Tarifliche Rahmen-  
bedingungen**

**9**



**Anhang**

**26**



**Tarifverhandlungen  
2008**

**13**

# 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 tarifrechtlichen 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 2008) die im Anhang dargestellten 50 Mitglieder an. Die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken umfasst unter anderem Landesbanken, Förderinstitute der Bundesländer, 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 – gemäß der mit Wirkung zum 2. Juni 2008 geänderten Satzung des VÖB – dem Tarifausschuss. Dieser legt die Tarifpolitik fest und vertritt die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken in den Tarifverhandlungen. Bis zur Satzungsänderung wurde dieses Gremium als „Tarifkommission“ bezeichnet.

Die Mitglieder des Tarifausschusses müssen Vorstandsmitglieder eines Instituts sein, das der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken angehört. Der Tarifausschuss bestand bis April 2008 aus Herrn Dr. Friedhelm Plogmann, Vorsitzender des Vorstands der Landesbank Rheinland-Pfalz, als Vorsitzendem und Herrn Stephan Ziegler, Vorsitzender des Vorstands der Nassauischen Sparkasse/Wiesbaden, als weiterem Mitglied. Da Herr Dr. Plogmann aus der Landesbank Rheinland-Pfalz ausgeschieden ist, hat der Vorstand in seiner Sitzung vom 17. April 2008 Herrn Thomas Christian Buchbinder, Vorsitzender des Vorstands der Landesbank Saar, zum Vorsitzenden des Tarifausschusses berufen. Weiteres Mitglied des Tarifausschusses ist Herr Stephan Ziegler.



*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.

## Jahrestagung

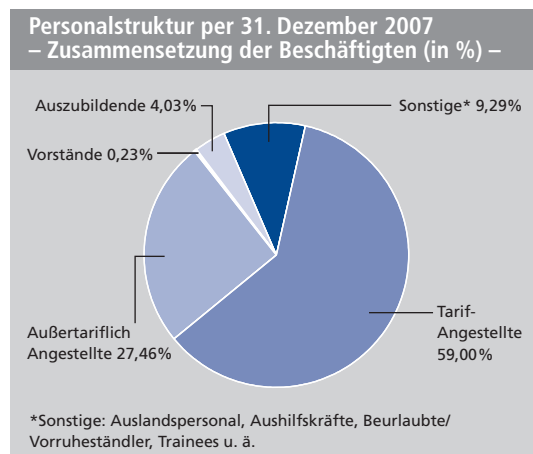
Am 1. Oktober 2008 fand die Jahrestagung der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken statt. Dort hat Herr Dr. Hagen Lesch, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, zum Thema „Die deutsche Tariflandschaft im Umbruch“ referiert und die aktuellen Entwicklungen im deutschen Tarifsysteem, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite, dargestellt. Herr Malte Creutzfeldt, Richter am Bundesarbeitsgericht, hat über die Thematik „Tarifrecht in Bewegung – Aktuelle Rechtsprechung und allgemeine Tendenzen“ berichtet und die aktuelle betriebliche und tarifliche Entwicklung aus Sicht der Rechtsprechung beleuchtet.

## 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 Bankangestellten Verband und DHV – Die Berufsgewerkschaft. Der letzte Tarifabschluss datiert vom 22. Juni 2006. Der dort erzielte Gehaltstarifvertrag hatte eine Laufzeit von 25 Monaten und wurde von den Gewerkschaften zum 30. Juni 2008 gekündigt. Dementsprechend begannen im Juni 2008 die Verhandlungen für die Tarifrunde 2008.

## Personalstruktur

Zum 31. Dezember 2007 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
• Vorstände/Inhaber	153	152	159	150	157	159
• AT-Angestellte	13.775	15.688	15.748	17.590	18.421	19.305
• Tarifangestellte						
– Vollzeit	42.686	40.081	40.206	31.778	28.941	29.962
– Teilzeit	8.350	10.677	10.192	10.456	11.168	11.514
<b>= Inländisches Stammpersonal</b>	<b>64.964</b>	<b>66.598</b>	<b>66.305</b>	<b>59.974</b>	<b>58.687</b>	<b>60.940</b>
• Auszubildende	3.151	2.814	2.903	2.709	2.640	2.833
<b>= Stammpersonal inkl. Auszubildende</b>	<b>68.115</b>	<b>69.412</b>	<b>69.208</b>	<b>62.683</b>	<b>61.237</b>	<b>63.773</b>
• Sonstiges Personal*	7.460	7.688	5.582	6.952	6.331	6.528
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	<b>75.575</b>	<b>77.100</b>	<b>74.790</b>	<b>69.635</b>	<b>67.658</b>	<b>70.301</b>

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



# Umsetzung Tarifabschluss 2006

In der Tarifrunde 2006 hatten sich die Tarifparteien des privaten und öffentlichen Bankgewerbes am 22. Juni 2006 auf einen Tarifabschluss geeinigt. Bestandteil des Abschlusses waren auch eine Ausbildungsinitiative sowie eine gemeinsame Erklärung zum Gesundheitsschutz und zur betrieblichen Weiterbildung. Diese Vorgaben wurden vor den Tarifverhandlungen 2008 umgesetzt.

## Ausbildungsinitiative 2006/2007

Mit der Ausbildungsinitiative 2006/2007 wollten die Tarifparteien des Bankgewerbes einen positiven Beitrag zu den politischen Bemühungen um ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot in der Gesamtwirtschaft leisten.

Sie haben daher vereinbart, dass das Ausbildungsplatzangebot der privaten und öffentlichen Bankarbeitgeber im Geltungsbereich des Bankentarifs in den Jahren 2006 und 2007 um insgesamt 4 Prozent gegenüber der Zahl der im Jahr 2005 neu eingestellten Auszubildenden gesteigert werden soll.

Im Referenzjahr 2005 wurden in den Instituten der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken 1.075 Auszubildende neu eingestellt. Im Jahr 2006 wurde das Ausbildungsplatzangebot gegenüber dem Referenzjahr um 4,8 Prozent gesteigert, in 2007 um 1 Prozent.

## Tarifarbeitskreis Gesundheitsschutz

In der Tarifrunde 2006 hat das Thema Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle gespielt. Daher haben die Tarifparteien des Bankgewerbes im Tarifabschluss 2006 vereinbart, nach der Tarifrunde das Thema Gesundheitsschutz in einem Arbeitskreis ergebnisoffen zu erörtern. Das Gespräch mit ver.di-Vertretern hat

am 17. Juli 2007 in Frankfurt/Main stattgefunden. Auf Arbeitgeberseite haben Vertreter einzelner Institute, des VÖB und des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes teilgenommen.

Bei dem Gespräch hat ver.di die Forderung nach einem Tarifvertrag entsprechend dem bereits bei den Verhandlungen vorgelegten Entwurf weiter verfolgt. Auch aus Arbeitgebersicht ist das Thema Gesundheitsschutz wichtig und gewinnt an Bedeutung. Es bestehen jedoch zwischen den Tarifparteien unterschiedliche Auffassungen darüber, wie das Ziel eines optimalen betrieblichen Gesundheitsschutzes zu erreichen ist. Nach Auffassung der Arbeitgeber sind Maßnahmen zum Gesundheitsschutz originär betriebliche Aufgaben, die von den Instituten bereits wahrgenommen werden und keiner zusätzlichen tariflichen Regelung bedürfen.

## Tarifarbeitskreis Weiterbildung

Auch das Thema Weiterbildung war in der Tarifrunde 2006 von Bedeutung. Ausgangspunkt der Diskussion war die im November 2002 im Rahmen des sozialen Dialogs der europäischen Sozialpartner des Bankgewerbes getroffene gemeinsame Erklärung über „Lebenslanges Lernen im Banksektor“.

In der Tarifrunde 2006 haben die Tarifparteien des Bankgewerbes vereinbart, dass eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Tarifvertragsparteien überprüft, ob die Idee dieser auf europäischer Ebene getroffenen gemeinsamen Erklärung tariflichen Handlungsbedarf auslöst. Die Sitzung dieses Arbeitskreises hat am 16. Juli 2007 in Frankfurt/Main mit Vertretern der Gewerkschaft ver.di stattgefunden. Auf Arbeitgeberseite haben Vertreter einzelner Institute, des VÖB und des Arbeitgeberverbandes des privaten Bankgewerbes teilgenommen. Die Vertreter von ver.di hatten schon in der Tarifrunde 2006 die Vereinbarung einer tariflichen Regelung zur Weiterbildung gefordert. Darin sollte unter anderem ein tariflicher Grundanspruch auf bestimmte Weiterbildungszeiten, ein Anspruch auf die jährliche Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs und die Festlegung eines Maßnahmenplans für alle Beschäftigten enthalten sein. Diesen kollektiven Ansatz hat ver.di auch im Tarifarbeitskreis weiter verfolgt. Die Arbeitgeber haben dagegen die Auffassung vertreten, dass aus ihrer Sicht das Thema Weiterbildung im Bankgewerbe bereits aktiv verfolgt wird. Insofern besteht hier kein Nachholbedarf und insbesondere kein Bedarf für eine zusätzliche tarifliche Regelung. Zudem hat die gemeinsame Erklärung der EU-Sozialpartner keinen verpflichtenden Charakter, sondern setzt sich für den sozialen Dialog „auf angemessenen Ebenen“ ein.

# Tarifliche Rahmenbedingungen

Für die Tarifverhandlungen im Bankgewerbe ist es von Interesse, welche tariflichen Rahmenbedingungen durch die Abschlüsse anderer Branchen geschaffen werden. In den Tarifverhandlungen 2007/2008 der verschiedenen Branchen sind die Gewerkschaften vielfach mit hohen Forderungen angetreten. Hohe Abschlüsse wurden vor allem bei der Lufthansa und in der Stahlindustrie erzielt. Hierfür haben Besonderheiten in der Branchenkonjunktur eine entscheidende Rolle gespielt. Hervorzuheben ist auch, dass sich die Genossenschaftsbanken – nach einem zweijährigen tariflosen Zustand – im Juni 2008 auf einen Tarifabschluss mit den Gewerkschaften DBV und DHV geeinigt haben.

## Tarifabschluss Genossenschaftsbanken

Unmittelbar vor der Tarifrunde 2008 im privaten und öffentlichen Bankgewerbe hat der Arbeitgeberverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (AVR) am 5. Juni 2008 mit den Gewerkschaften DBV und DHV einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen. Damit endete der knapp zweijährige tariflose Zustand bei den Genossenschaftsbanken. Die Verhandlungen mit der Gewerkschaft ver.di waren einen Tag zuvor gescheitert.

### Verhandlungsergebnis

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

Der Abschluss umfasst im Einzelnen folgende Ergebnisse:

- Laufzeit: 50 Monate (rückwirkend ab 1. Juni 2006 bis 31. Juli 2010);
- zwei Leermonate (Juni/Juli 2006);
- rückwirkende Anhebung der Tarifentgelte ab August 2006 um 2,3 Prozent und ab August 2007 um 2,0 Prozent; Anhebung ab

September 2008 um weitere 3,0 Prozent und ab November 2009 um 2,0 Prozent;

- Abschluss eines Vergütungstarifvertrages zur Variabilisierung der Vergütung.

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

### Vergütungstarifvertrag

Die Tarifparteien haben einen Vergütungstarifvertrag zur Variabilisierung der Vergütung abgeschlossen. Die Bank kann mit dem Betriebsrat oder einzelvertraglich ab dem 1. Januar 2009 eine variable Tarifvergütung vereinbaren. Das Variabilisierungsvolumen speist sich aus den aktuellen und künftigen Gehaltsanhebungen, und zwar bereits rückwirkend ab August 2006. Es knüpft an

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

## Tarifentwicklung anderer Branchen

Nachfolgend werden die Verhandlungsergebnisse 2007/2008 von weiteren ausgewählten Branchen dargestellt.

### Versicherungswirtschaft

Am 24. November 2007 haben sich die Parteien der Versicherungswirtschaft auf einen Abschluss für die 180.000 Beschäftigten im Innendienst geeinigt.

Folgende Eckpunkte sind hervorzuheben:

- Laufzeit: 25 Monate (1. September 2007 bis 30. September 2009);
- vier Leermonte bei Einmalzahlung von 300 Euro;
- zweistufige Gehaltsanhebung: zum 1. Januar 2008 um 3,0 Prozent, zum 1. Januar 2009 um weitere 1,6 Prozent;
- zusätzliche Einmalzahlung im Juli 2008 (3,6 Prozent eines tariflichen Monatsgehalts);
- Tarifvertrag zur Qualifizierung.

Die Belastung inklusive der Einmalzahlungen beträgt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – 2,3 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – umgerechnet auf zwölf Monate – um 2,2 Prozent.

### Stahlindustrie

Am 20. Februar 2008 haben sich die Tarifparteien der nordwestdeutschen Stahlindustrie auf einen neuen Abschluss für die rund 85.000 Beschäftigten mit folgenden Eckpunkten geeinigt:

- Laufzeit: 14 Monate (1. Februar 2008 bis 31. März 2009);

- ein Leermonte bei Einmalzahlung von 200 Euro;
- Anhebung der Tarifentgelte ab dem zweiten Monat um 5,2 Prozent.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 4,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – ebenfalls auf zwölf Monate gerechnet – um 4,5 Prozent.

### Öffentlicher Dienst

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

- Laufzeit: 24 Monate (1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009);
- Anhebung der Tabellenentgelte um 50 Euro, zusätzlich Erhöhung um 3,1 Prozent (für Tarifgebiet West zum 1. Januar 2008, für Tarifgebiet Ost zum 1. April 2008);
- Tariferhöhung um weitere 2,8 Prozent zum 1. Januar 2009;
- Einmalzahlung in Höhe von 225 Euro im Januar 2009;
- Anhebung der Vergütung der Auszubildenden um 70 Euro pro Monat ab 1. Januar 2008;
- Erhöhung der Arbeitszeit im Tarifgebiet West auf 39 Stunden pro Woche.

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 4,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt – bezogen auf zwölf Monate – um 4,0 Prozent.

### Chemieindustrie

Am 16. April 2008 haben sich die Tarifparteien der chemischen Industrie auf einen neuen

Abschluss für die 550.000 Beschäftigten geeinigt:

- Laufzeit: 25 Monate;
- Anhebung der Tarifentgelte in zwei Stufen: in der ersten Stufe (ab dem 1. Monat) um 4,4 Prozent, zusätzlich Einmalzahlung in Höhe von 0,5 Prozent; in der zweiten Stufe (ab dem 14. Monat) Anhebung um weitere 3,3 Prozent;
- Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie;
- Tarifvertrag Ausbildung.

Die Belastung einschließlich der Einmalzahlung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 4,1 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – ebenfalls auf zwölf Monate umgerechnet – um 3,7 Prozent.

#### Deutsche Post AG

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

- Laufzeit: 26 Monate (1. Mai 2008 bis 30. Juni 2010);
- Anhebung der Tarifentgelte in zwei Stufen: in der ersten Stufe (ab dem siebten Monat) um 4,0 Prozent, in der zweiten Stufe (ab dem 20. Monat) um weitere 3,0 Prozent;
- Einmalzahlung von jeweils 100 Euro im Juli und September 2008.

Die Belastung einschließlich der Einmalzahlung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 2,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – ebenfalls auf 12-Monats-Basis – um 3,2 Prozent.

#### Deutsche Lufthansa AG

Am 1. August 2008 haben die Lufthansa AG und die Gewerkschaft ver.di nach fünf Streiktagen einen neuen Tarifvertrag für 34.000 am Boden beschäftigte Mitarbeiter geschlossen:

- Laufzeit: 21 Monate (1. Juni 2008 bis 28. Februar 2010);
- Anhebung der Tarifentgelte in zwei Stufen: nach einem Leermontat Erhöhung in der ersten Stufe (rückwirkend ab Juli 2008) um 5,1 Prozent, nach zwölf Monaten um weitere 2,3 Prozent;
- Einmalzahlung im August 2008 in Höhe von 1,5 Prozent des Jahresgrundgehaltes, Aufstockung mit einer ergebnisabhängigen Komponente je nach Geschäftsfeld auf bis zu 2,4 Prozent der Jahresgrundvergütung.

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

#### Postbank (Vertrieb)

Am 9. September 2008 haben sich die Postbank Filialvertrieb AG und die Gewerkschaft ver.di auf einen Tarifabschluss für die rund 5.000 Tarifbeschäftigten geeinigt.

- Laufzeit: 28 Monate (1. August 2008 bis 30. November 2010);
- Anhebung der Tarifentgelte in zwei Stufen: nach vier Leermontaten in der ersten Stufe (ab Dezember 2008) um 4,0 Prozent, ab Dezember 2009 um weitere 3,0 Prozent;
- Verlängerung der Regelung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende Juni 2011.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 2,75 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 3,0 Prozent.

#### **Deutsche Postbank AG**

Am 25. September 2008 haben sich die Tarifparteien auf einen Tarifabschluss für die rund 4.000 Beschäftigten der Deutschen Postbank AG, der PB Firmenkunden AG und Teile der Betriebs-Center für Banken AG geeinigt.

- Laufzeit: 28 Monate (rückwirkend ab September 2008 bis Ende Dezember 2010);
- Anhebung der Tarifentgelte in zwei Stufen: nach vier Leermonaten in der ersten Stufe (ab Januar 2009) um 4,0 Prozent, ab Februar 2010 um weitere 3,0 Prozent;
- Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2012.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 2,69 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 3,0 Prozent.

#### **Metall- und Elektroindustrie**

Am 12. November 2008 haben sich die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie auf einen Pilotabschluss für das Tarifgebiet Baden-Württemberg (rund 815.000 Beschäftigte) geeinigt. Der Vorstand des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall und die IG Metall empfehlen den Tarifvertrag zur Übernahme für alle Tarifgebiete (insgesamt 3,6 Millionen Beschäftigte).

Der Tarifvertrag enthält folgende Elemente:

- Laufzeit: 18 Monate (November 2008 bis April 2010);
- Anhebung der Tarifentgelte ab Februar 2009 um 2,1 Prozent und ab Mai 2009 um

weitere 2,1 Prozent, wobei die zweite Stufe von den Betriebsparteien für maximal sieben Monate ausgesetzt werden kann;

- drei Einmalzahlungen: für die ersten drei Monate pauschale Zahlung von 510 Euro; im September 2009 Einmalzahlung über 122 Euro, die jedoch per Betriebsvereinbarung gekürzt oder ganz gestrichen werden kann; für die ersten vier Monate des Jahres 2010 weitere Einmalzahlung von 1,6 Prozent (vier Mal 0,4 Prozent), wobei dieser Betrag nicht ausgezahlt wird, sondern zur Finanzierung des Tarifvertrages „Flexibler Übergang in die Rente“ (Altersteilzeit) dient.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf 12 Monate – bei 3,3 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf 12-Monats-Basis um 2,8 Prozent. Die vereinbarten Öffnungsklauseln ermöglichen es Unternehmen in wirtschaftlich schwieriger Lage, die Belastung per Betriebsvereinbarung erheblich zu senken.

# Tarifverhandlungen 2008

Die Tarifverhandlungen 2008 im privaten und öffentlichen Bankgewerbe verlaufen ausgesprochen schwierig. Auch nach vier Verhandlungsrunden kam es nicht zu einem Abschluss. Die Tarifparteien konnten in den zentralen Fragestellungen keine Annäherung erzielen. Ein Termin für die Fortsetzung der Verhandlungen steht noch nicht fest.

## Verhandlungstermine

Die Tarifrunde 2008 begann am 19. Juni 2008, weitere Termine waren der 1. Juli 2008 und der 22. Juli 2008. Nachdem in der dritten Runde keine Einigung erzielt wurde, fand eine weitere Verhandlungsrunde am 16. September 2008 statt, die jedoch ebenfalls nicht zu einem Abschluss geführt hat.

## Forderungen der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften haben den Gehaltstarifvertrag fristgemäß zum 30. Juni 2008 gekündigt und sind mit Forderungen nach einer Gehaltsanhebung zwischen 7,5 und 8 Prozent für zwölf Monate angetreten. Gleichzeitig haben sie weitere Forderungen, etwa nach einem tariflichen Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen, gestellt.

Im Einzelnen sehen die Forderungspakete folgendermaßen aus:

### ver.di

Die Gewerkschaft ver.di fordert:

- lineare Anhebung der Gehälter um 8 Prozent, mindestens 260,00 Euro, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten;
- lineare Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 8 Prozent;

- Regelung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen;
- Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages;
- Verlängerung der Öffnungsklausel zu betrieblichen Regelungen zur Sicherung der Beschäftigung;
- tariflich geregelte Ausbildungsinitiative mit einer Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsplätze um 3 Prozent sowie einer Übernahmegarantie für mindestens zwölf Monate;
- tarifliche Rahmenregelung zur Begrenzung des Leistungsdrucks und zum Schutz der Gesundheit;
- Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von mindestens 1,75 Prozent des tariflichen Jahreseinkommens unter Anrechnung bestehender Leistungen.

### DBV – Deutscher Bankangestellten Verband

Das Forderungspaket des DBV – Deutscher Bankangestellten Verband enthält folgende Punkte:

- lineare Anhebung der Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen um 7,7 Prozent für zwölf Monate, bei einer maximalen Laufzeit von zwei Jahren;
- Einführung eines unbedingten Rechtsanspruchs auf Teilzeitarbeit;
- keine Verlängerung der befristeten Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit;



- Verlängerung der Langzeitkontenregelung;
- Verlängerung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung bis 2010;
- tariflicher Ausschluss von betriebsbedingten Beendigungskündigungen infolge von Fusionen;
- tarifliche Verpflichtung zur Aufnahme von Haustarifverhandlungen bei Outsourcingmaßnahmen;
- verlängerte Kündigungsfrist für Mitarbeiter mit mehr als 14 Jahren Betriebszugehörigkeit;
- Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages und des Altersteilzeit-Tarifvertrages bis 31. Dezember 2010;
- dienstfreier Tag/Jahr für jeden Mitarbeiter zur Vorsorge-Untersuchung bzw. zum Gesundheitscheck;
- tarifliche Anerkennung von Dienstreisen als Arbeitszeit;
- Abschluss eines Tarifvertrages zur Aus- und Weiterbildung;
- Fortschreibung der Ausbildungsinitiative, gemeinsame Initiative zur Verbesserung des Ausbildungsberufs und Übernahme der Studiengebühren bei ausbildungsintegrierenden Studien;
- separate Verhandlungen zur Neuordnung der Tarifgruppenmerkmale sowie zum Rationalisierungsschutzabkommen.

#### **DHV – Die Berufsgewerkschaft**

Die DHV – Die Berufsgewerkschaft verlangt:

- lineare Anhebung der Tarifgehälter um 7,5 Prozent für zwölf Monate;
- Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages bis zum Jahr 2010;
- Absichtserklärung zur Verlängerung des Altersteilzeit-Tarifvertrages, wenn die gesetzliche Altersteilzeit verlängert wird.

## **Position der Arbeitgeber**

Auch aus Sicht der Arbeitgeber sind bei den diesjährigen Tarifverhandlungen – neben der Frage der Gehaltserhöhung – die verschiedenen Sachthemen von besonderer Bedeutung. Diesbezüglich vertreten die Arbeitgeber folgende Positionen:

### **Modernisierung des Vergütungssystems im Vertrieb**

Die Arbeitgeber fordern eine praxisgerechte Anpassung der Möglichkeit zur Variabilisierung der Gehälter im Vertrieb. Insbesondere soll geregelt werden, dass eine Einigungsstelle entscheidet, falls sich die Betriebsparteien nicht über die Einführung einer variablen Vergütung einigen.

### **Tariflicher Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen**

Eine tarifliche Regelung zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigung lehnen die Arbeitgeber ab.

### **Ausweitung des Langzeitkontentarifs**

Der Langzeitkontentarif schafft die Möglichkeit, die betrieblichen Arbeitszeitsysteme um eine Langzeitkomponente zu ergänzen. Durch einen Verzicht auf heutige tarifliche Leistungen können diese auf einem Langzeitkonto gesammelten Guthaben zu einem späteren Zeitpunkt als bezahlte Freizeit entnommen werden. Die Ansparmöglichkeiten im Langzeitkontentarif sollen nach Auffassung der Arbeitgeber erweitert werden. Die Beschäftigten sollen mehr als die bislang vereinbarten 195 Stunden pro Jahr in das Langzeitkonto einstellen können. Außerdem sollen in begrenztem Maße auch Urlaubstage eingestellt werden können.



### **Festschreibung der bisherigen Samstagsregelung**

Im Oktober 2000 wurde die „Befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit“ eingeführt. Sie ist derzeit bis zum 31. Dezember 2008 befristet. Mit dieser Regelung wird den Instituten die Möglichkeit eröffnet, ihr Dienstleistungsangebot zu erweitern und zusätzliche Leistungen auch an Samstagen zu erbringen. Die Möglichkeit zur zusätzlichen Samstagsarbeit hat sich aus Sicht der Arbeitgeber bewährt und soll daher dauerhaft im Tarifvertrag festgeschrieben werden.

### **Vorruhestands-Tarifvertrag**

Nach dem Vorruhestands-Tarifvertrag können die Beschäftigten – bei Erfüllung der dort genannten Voraussetzungen – Vorruhestand in Anspruch nehmen. Ansprüche nach dem Vorruhestands-Tarifvertrag entstehen – nach der bisherigen Regelung – letztmalig im Jahre 2008. Die Arbeitgeber sind unter bestimmten Bedingungen zu einer Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages bereit.

### **Altersteilzeit-Tarifvertrag**

Der Altersteilzeit-Tarifvertrag ist derzeit bis zum 31. Dezember 2009 befristet. Eine Verlängerung über diesen Zeitpunkt hinaus ist – nach Auffassung der Arbeitgeber – als Bestandteil eines Gesamtpakets möglich.

### **Betrieblicher Gesundheitsschutz**

Die Arbeitgeber erkennen an, dass dem Gesundheitsschutz eine wichtige gesamtgesellschaftliche Bedeutung und dem betrieblichen Gesundheitsschutz ein hohes Gewicht zukommt. Sie sind daher bereit, in einer gemeinsamen Erklärung die Betriebe aufzufordern, beim Gesundheitsschutz weiterhin besonders aktiv zu sein.

### **Betriebliche Altersversorgung**

Die Arbeitgeber erkennen auch die hohe Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung und sind bereit, in einer gemeinsamen Erklärung auf diese hohe Bedeutung hinzuweisen.

### **Ausbildungsinitiative**

Die Tarifparteien haben bereits in 2004 und 2006 eine Ausbildungsinitiative vereinbart und auf Basis dieser Vereinbarung die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze jeweils gesteigert. Eine weitere Zusage mit dem Inhalt, die Zahl der Ausbildungsplätze erneut zu steigern, halten die Arbeitgeber für nicht vertretbar.

## **Verhandlungsverlauf**

In den verschiedenen Verhandlungsrunden der Tarifrunde 2008 bestanden sowohl bei den Hauptthemen Gehaltserhöhung, Variabilisierung und Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen als auch bei den sonstigen Sachthemen sehr unterschiedliche Auffassungen zwischen der Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften. Ein in der dritten Verhandlungsrunde vorgelegtes Gehaltsangebot der Arbeitgeber (Anhebung der Tarifgehälter bis Ende 2010 in drei Stufen um insgesamt 6 Prozent) wiesen die Gewerkschaften zurück. In der vierten Verhandlungsrunde hatten sich die Tarifparteien neben der Vertriebsvergütung auf die Lösung der Kernpunkte Beschäftigungssicherung und Samstagsregelung konzentriert, um damit die Voraussetzungen für weitere Gehaltsverhandlungen zu schaffen. Es konnte jedoch in den Sachthemen keine Annäherung erzielt werden, so dass auch in der vierten Runde kein Abschluss zustande kam.

## Freiwillige Empfehlung

Da auf der Basis der vierten Verhandlungsrunde eine kurzfristige Lösung nicht zu erwarten war, hat sich die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken entschlossen, an die Mitgliedsinstitute eine Verbandsempfehlung zur Anhebung der Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen ab dem 1. November 2008 um 2,5 Prozent auszusprechen. Eine gleich lautende Empfehlung hat der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes an seine Mitgliedsinstitute ausgesprochen.

## Kündigung Rationalisierungsschutzabkommen

Die Gewerkschaft ver.di hatte in den Tarifverhandlungen zunächst den tariflichen Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen verlangt. Im weiteren Verlauf forderte ver.di, dass bei der Aushandlung von Sozialplänen im Falle von Betriebsänderungen ver.di selbst als Partei einzuschalten sein soll. Dieses Ziel von

betrieblichen bzw. unternehmensbezogenen Tarifsozialplänen, insbesondere im Falle von Fusionen, Übernahmen oder ähnlichen Veränderungen, will die Gewerkschaft ver.di weiter verfolgen.

Daher hat ver.di im Anschluss an die vierte Verhandlungsrunde die Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen) zum 31. Dezember 2008 gekündigt.

Laufzeit der tariflichen Vereinbarungen	
Manteltarifvertrag	auf unbestimmte Zeit geschlossen, mit einer Frist von drei Monaten kündbar
Befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit	befristet bis zum 31. Dezember 2008
Rahmenregelung zu Langzeitkonten	befristet bis zum 31. Dezember 2009
Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)	befristet bis zum 31. Dezember 2008
Gehaltstarifvertrag	gekündigt zum 30. Juni 2008
Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Vermögensbildungs-Tarif	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Rationalisierungsschutzabkommen	gekündigt zum 31. Dezember 2008
Vorruhestands-Tarifvertrag	bis Ende 2008
Altersteilzeit-Tarifvertrag	bis 31. Dezember 2009

## Schwerpunkte in der Gesetzgebung

Die demografische Entwicklung, über die seit einiger Zeit auf gesellschaftlicher und politischer Ebene verstärkt diskutiert wird, wirkt sich auch auf die Gesetzgebung aus. Nicht zuletzt wegen der Rentenreform gewinnen Langzeitkonten als Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung an Bedeutung. Der Gesetzgeber hält für diese Wertguthaben einen stärkeren Insolvenzschutz für erforderlich. Derartige Wertguthaben können für verschiedene Freistellungszwecke in Anspruch genommen werden, etwa für eine Pflegezeit nach dem neuen Pflegezeitgesetz. Im Bereich der Mitarbeiterbeteiligung hält der Gesetzgeber eine Verbesserung der steuerlichen Förderung für erforderlich, damit die Arbeitnehmer stärker als bisher am wirtschaftlichen Erfolg ihres Unternehmen beteiligt werden.

### Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung

Seit der Rentenreform 2001 können Arbeitnehmer Teile ihres Gehalts steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer Betriebsrente verwenden (Entgeltumwandlung). Mit dem „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ hat der Gesetzgeber die zusätzliche Altersvorsorge gestärkt. Die Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung war ursprünglich bis Ende 2008 befristet. Mit dem genannten Gesetz wird die Beitragsfreiheit über 2008 hinaus dauerhaft festgeschrieben. Das Gesetz wird am 1. Januar 2009 in Kraft treten.

### Pflegezeitgesetz

Das Pflegezeitgesetz ist Teil einer umfassenden Pflegeversicherungsreform („Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung, Pflege-Weiterentwicklungsgesetz“). Ziel des Pflegezeitgesetzes ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf

und familiärer Pflege zu verbessern. Dies wird durch die Einführung eines neuen Anspruchs auf Freistellung umgesetzt.

Beschäftigte haben zum einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung bis zu zehn Arbeitstagen für akut auftretende Pflegesituationen (kurzzeitige Arbeitsverhinderung). Die kurzzeitige Freistellung soll es Berufstätigen ermöglichen, sich über Pflegeleistungsangebote zu informieren und die notwendigen Organisationsschritte einzuleiten.

Zum anderen können Arbeitnehmer bis zu einer Dauer von sechs Monaten die vollständige oder teilweise Freistellung verlangen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Während der Pflegezeit besteht ein eigenständiger Anspruch auf Teilzeitarbeit, über den sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Beginn der Pflegezeit einigen müssen. Wie in der Elternzeit genießt der Arbeitnehmer auch während der Pflegezeit Kündigungsschutz.

Das Pflegezeitgesetz ist am 1. Juli 2008 in Kraft getreten.

## Mitarbeiterbeteiligung

Im Juni 2008 hat das Bundesministerium der Finanzen den Referentenentwurf eines Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) vorgelegt. Das Gesetz soll am 1. April 2009 in Kraft treten.

Ziel des Gesetzes ist es, Arbeitnehmer stärker als bisher am wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen zu beteiligen, für die sie ihre Arbeitskraft einsetzen. Arbeitnehmer sollen damit einen „fairen“ Anteil am Erfolg der Unternehmen erhalten. Zur Umsetzung dieses Ziels soll die steuerliche Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung im Rahmen des Einkommensteuergesetzes und des Fünften Vermögensbildungsgesetzes erweitert werden. Hierzu wird der steuer- und sozialversicherungsfreie Höchstbetrag für die Überlassung von Mitarbeiterbeteiligung am Arbeit gebenden Unternehmen angehoben. Zudem werden der Fördersatz für die in Beteiligungen angelegten vermögenswirksamen Leistungen und die Einkommensgrenzen angehoben.

Darüber hinaus soll ein so genannter „Mitarbeiterbeteiligungsfonds“ als neue Fondskategorie im Investmentgesetz eingeführt werden. Die Beteiligung über einen solchen speziellen Fonds soll in gleicher Weise steuerlich gefördert werden wie die direkte Beteiligung am Unternehmen. Mitarbeiterbeteiligungsfonds werden, anders als sonstige Fondskategorien, nicht primär durch den Grundsatz der treuhänderischen Vermögensverwaltung, sondern durch die besondere Zwecksetzung des Fonds charakterisiert. Der jeweilige Fonds wird gesetzlich verpflichtet, nach einer Anlaufphase von zwei Jahren 75 Prozent des Fondsvermögens in diejenigen Unternehmen zu investieren, deren Mitarbeiter sich an dem Fonds beteiligen.

## Flexible Arbeitszeitregelungen

Am 13. November 2008 hat der Deutsche Bundestag einen Gesetzentwurf zu Langzeitkonten verabschiedet. Das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze“ soll zum 1. Januar 2009 in Kraft treten.

Schwerpunkt des Gesetzes ist die Verbesserung des Insolvenzschutzes von Langzeitkonten. Eine weitere Änderung ist die Einführung einer begrenzten Mitnahmemöglichkeit von Langzeitkonten, wenn Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz wechseln. Darüber hinaus wird zukünftig die gesetzliche Definition der Wertguthaben klarer als bisher gefasst.

Um das Wertguthaben – unabhängig von der ohnehin bestehenden Insolvenzschutzverpflichtung – in besonderer Weise vor dem Verlust in der Insolvenz zu schützen, sieht das Gesetz künftig vor, dass das Wertguthaben vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen ist. Wertguthaben sind unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt.

Die Neufassung des Gesetzes sieht bei der Anlage der Wertguthaben neue Beschränkungen vor. Eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds soll nur bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig sein. Zudem muss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens ein Rückfluss mindestens in der Höhe des angelegten Betrags gewährleistet sein (Werterhaltungsgarantie).

Darüber hinaus enthält das Gesetz die Verpflichtung, Wertguthaben künftig ausschließlich als Entgeltguthaben zu führen. Nach den bisherigen gesetzlichen Vorgaben und der Regelung in den Banken-Tarifverträgen war es dagegen möglich, Wertguthaben auch in Form von Zeitguthaben aufzubauen. Für bereits bestehende Wertguthaben in Zeit wird es einen Bestandsschutz geben.

## Informantenschutz für Arbeitnehmer

Am 30. April 2008 haben sich die Bundesministerien auf einen „Vorschlag für eine gesetzliche Verankerung des Informantenschutzes für Arbeitnehmer im Bürgerlichen Gesetzbuch“ geeinigt.

Der unter dem Schlagwort „Whistleblowing“ diskutierte Vorschlag soll eine klare und eindeutige Regelung im Bereich des Informantenschutzes schaffen und damit die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer, die über gesetzwidrige Praktiken in ihrem Betrieb informieren, deutlich verbessern.

Der Regelungsentwurf resultiert insbesondere aus den Defiziten in der Lebensmittelwirtschaft und den so genannten „Gammelfleischskandalen“. Aber auch die Fälle der Videoüberwachung von Arbeitnehmern bei Lebensmitteldiscountern waren dafür ausschlaggebend, dass ein besserer Informantenschutz für erforderlich erachtet wird.

Es soll daher unter dem Titel „Anzeigerecht“ eine Vorschrift in das Bürgerliche Gesetzbuch aufgenommen werden, die für alle Arbeitsverhältnisse gültig ist. Danach erhalten Arbeitnehmer zum einen das Recht, dem Arbeitgeber oder einer zur innerbetrieblichen Klärung zuständigen Stelle die Verletzung gesetzlicher Pflichten im Betrieb anzuzeigen, wenn konkre-

te Anhaltspunkte für ein solches Fehlverhalten vorliegen. Zum anderen sind die Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen berechtigt, sich an die zuständigen außerbetrieblichen Stellen zu wenden, ohne vorher einen innerbetrieblichen Klärungsversuch unternommen zu haben.

Nach der Gesetzesbegründung stellt die Neuregelung im Wesentlichen die bisherige Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesarbeitsgerichtes auf eine klare und für die Arbeitnehmer und den Arbeitgeber verlässliche Rechtsgrundlage. Der Gesetzentwurf soll dazu beitragen, interne Schäden (z. B. durch Korruption) und externe Schäden (z. B. durch Schadensersatzansprüche Dritter) in den Betrieben frühzeitig abzuwenden.

## Rente mit 67

### Vorruhestand

Das „Gesetz zur Anpassung der Regelaltersgrenze an die demografische Entwicklung und zur Stärkung der Finanzierungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)“ ist im Wesentlichen zum 1. Januar 2008 in Kraft getreten. Mit dem Gesetz wird die Regelaltersgrenze schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz enthält eine besondere Vertrauensschutzregelung für bestimmte Arbeitnehmer, die noch bis zum 31. Dezember 2006 verbindlich eine Vereinbarung über Altersteilzeit abgeschlossen haben. Für Vorruhestandsverträge, die im Vertrauen auf die bisherigen Altersgrenzen in der Rentenversicherung abgeschlossen wurden, sind trotz der Bemühungen seitens der Arbeitgeberverbände keine entsprechenden Übergangsregelungen in das Gesetz aufgenommen worden.

Gleichwohl wurde aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht die Notwendigkeit einer ergänzenden Regelung für die Fälle gesehen, dass der Vorruhestandsgeldbezug – wegen der Anhebung der Altersgrenzen – nicht unmittelbar in die Altersgrenze einmündet. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich auf eine Regelung für Vorruhestandsgeldbezieher und Arbeitnehmer mit Vorruhestandsvereinbarungen, die ihre Vereinbarung bereits vor dem 1. Januar 2007 abgeschlossen haben, geeinigt. Danach ist auch dann von einem kranken-, pflege- und rentenversicherungspflichtigen Vorruhestandsgeldbezug auszugehen, wenn sich der Vorruhestandsgeldbezug zum Zeitpunkt der Vereinbarung bis zum frühestmöglichen Rentenbeginn erstreckt hat, aufgrund der Anhebung der Altersgrenzen jedoch im direkten Anschluss an den Vorruhestandsgeldbezug – nach nunmehr bestehender Rechtslage – noch keine Altersrente beantragt werden kann.

## **Ausblick**

### **Arbeitsvertragsgesetz**

Die Schaffung eines zusammenhängenden Arbeitsvertragsgesetzbuches ist weiterhin in der Diskussion. Die Professoren Henssler und Preis hatten 2007 einen Diskussionsentwurf für ein neues einheitliches Arbeitsvertragsgesetz erarbeitet. Damit soll das geltende Individualarbeitsrecht in einem einzigen Gesetz zusammengefasst und dadurch in der Anwendung vereinfacht werden. Diese Idee findet immer mehr Befürworter. Insgesamt wird an der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung kritisiert, dass vermehrt Spartengesetze – etwa das Pflegezeitgesetz – geschaffen werden, anstatt die Konzeption eines einheitlichen Arbeitsvertragsgesetzes zu wagen.

## **EU-Kommission**

### **Grünbuch zum Arbeitsrecht**

Die EU-Kommission hatte Ende 2006 unter dem Titel „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ ein Grünbuch zum Arbeitsrecht herausgegeben. Hintergrund des Grünbuchs ist ein europaweit zunehmender Anteil so genannter atypischer Arbeitsverhältnisse in Form von Leiharbeit und befristeter Beschäftigung. Nach der Konsultation des Grünbuchs hat die EU-Kommission jedoch ihre Pläne für eine weitere Regulierung des Arbeitsmarkts Ende 2007 aufgegeben. Die Kommission wird aus dem Grünbuch keine legislative Initiative ableiten.



## Schwerpunkte in der Rechtsprechung

Nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und den ersten unterinstanzlichen Entscheidungen hierzu wurden mit großem Interesse die ersten Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) erwartet. Insbesondere die Frage, ob das AGG im Rahmen des Kündigungsschutzgesetzes anzuwenden ist, hat die arbeitsrechtliche Praxis beschäftigt. Von großer praktischer Bedeutung ist auch die Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen, die ständig Gegenstand der BAG-Rechtsprechung ist.

### Tarifrecht

Das BAG hat seine frühere Rechtsprechung zur arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Tarifverträge geändert. Nach der neuen Rechtsprechung kommt eine *Gleichstellungsabrede* und damit die statische Wirkung einer Bezugnahmeklausel nur dann in Frage, wenn es hierfür aus dem Vertragswortlaut und/oder den Begleitumständen bei Vertragsschluss hinreichende Anhaltspunkte gibt<sup>1</sup>.

Bei einem Betriebsübergang geht eine individualvertraglich vereinbarte Bezugnahme auf einen Tarifvertrag auf den Betriebserwerber über und verdrängt auch einen dort geltenden Tarifvertrag nach dem Günstigkeitsprinzip<sup>2</sup>. Das gilt bei Klauseln mit einer dynamischen Bezugnahme auf Tarifverträge einer bestimmten Branche (so genannte kleine dynamische Klauseln). Diese führen bei Betriebsübergängen dazu, dass trotz beiderseitiger Tarifbindung die beim Erwerber geltenden Tarifverträge keine Anwendung finden, sofern die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Regelungen im Tarifvertrag des Veräußerers günstiger sind.

#### *Streiks für tarifliche Sozialpläne.*

Nach Auffassung des BAG kann ein Arbeitgeberverband firmenbezogene Verbandstarifverträge schließen, mit denen die Nachteile aus konkreten Betriebsänderungen ausgeglichen oder gemildert werden sollen. Für den

Abschluss solcher Tarifverträge kann eine Gewerkschaft zum Streik aufrufen. Das Betriebsverfassungsgesetz schränkt diesbezüglich die Regelungsbefugnis der Tarifparteien nicht ein<sup>3</sup>.

### Individualarbeitsrecht

#### AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen

Im Bereich der AGB-Kontrolle von arbeitsvertraglichen Klauseln stehen regelmäßig Vereinbarungen zur *Rückzahlung von Ausbildungs- oder Studienkosten* auf dem Prüfstand. Eine Vereinbarung, wonach ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber übernommene Kosten für ein Fachhochschulstudium in jedem Fall – ohne Rücksicht auf den jeweiligen Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses – anteilig zurückzahlen muss, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Zeit endet, ist laut BAG zu weit gefasst<sup>4</sup>. Für unwirksam (Verstoß gegen das Transparenzgebot) hielt das BAG auch eine Rückzahlungsvereinbarung, wonach ein Darlehen für Studienkosten durch eine Anschluss-tätigkeit des Arbeitnehmers nach erfolgreichem Studienabschluss in Raten abgebaut werden sollte<sup>5</sup>.

Eine wichtige Entscheidung hat das BAG zum Thema *Freiwilligkeitsvorbehalt* beim Entgelt getroffen<sup>6</sup>. Sieht ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich –

zusammen mit der Grundvergütung – zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs vor, benachteiligt dies den Arbeitnehmer unangemessen. Auch derartige Zulagen stellen laufendes Arbeitsentgelt dar, sind also in das vertragliche Synallagma eingebundene Leistungen. Ein vertraglich vereinbarter Ausschluss jeden Rechtsanspruchs bei laufendem Arbeitsentgelt ist unwirksam.

Bei **Bonuszahlungen** liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot vor, wenn sich der Arbeitgeber in einem vorformulierten Arbeitsvertrag zu einer Bonuszahlung verpflichtet und im Widerspruch dazu in einer anderen Vertragsklausel einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Bonuszahlung ausschließt. Eine Stichtagsregelung, die unabhängig von der Höhe der Bonuszahlung den Arbeitnehmer bis zum 30. September des Folgejahres bindet, ist zu weit gefasst<sup>7</sup>.

Das BAG hat seine frühere Rechtsprechung bestätigt, dass bei der Kontrolle der **Befristung einzelner Vertragsbedingungen** die Grundsätze der AGB-Kontrolle und damit andere Maßstäbe gelten als für die Befristungskontrolle des gesamten Arbeitsvertrages. Existiert jedoch für die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ein sachlicher Grund, der die Befristung des gesamten Arbeitsvertrages rechtfertigen würde, so spricht dies auch im Rahmen der AGB-Kontrolle für eine Interessenabwägung zu Gunsten des Arbeitgebers. Dementsprechend wird ein unbefristet teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer durch eine befristete Arbeitszeiterhöhung regelmäßig nicht unangemessen benachteiligt, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung des gesamten Arbeitsvertrages vorliegen würde<sup>8</sup>.

### Befristung

Im Befristungsrecht hat das BAG seine Rechtsprechung zum **Schriftformgebot** fortgesetzt und ergänzt. Vereinbaren die Vertragsparteien zunächst nur mündlich die Befristung des Arbeitsvertrages und halten sie die mündlich getroffene Befristungsabrede in einem nach Vertragsbeginn unterzeichneten Arbeitsvertrag schriftlich fest, ist die zunächst mündlich vereinbarte Befristung nichtig, so dass bei Vertragsbeginn ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht (so bereits die bisherige Rechtsprechung des BAG). Etwas anderes gilt dann, wenn die Parteien vor Vertragsbeginn und vor Unterzeichnung des schriftlichen Arbeitsvertrages mündlich keine Befristung vereinbart haben oder wenn sie eine mündliche Befristungsabrede getroffen haben, die inhaltlich mit der in dem später unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag enthaltenen Befristung nicht übereinstimmt. Dann enthält der schriftliche Arbeitsvertrag eine eigenständige Befristungsabrede, die dem Schriftformgebot genügt<sup>9</sup>.

Darüber hinaus hat das BAG seine Rechtsprechung zur **Verlängerung eines sachgrundlos befristeten Vertrages** fortgeführt. Eine derartige Verlängerung setzt voraus, dass sie noch während der Laufzeit des zu verlängernden Vertrages vereinbart und dadurch grundsätzlich nur die Vertragsdauer geändert wird, nicht aber die übrigen Vertragsbedingungen. Andernfalls handelt es sich um den Neuabschluss eines befristeten Vertrags, dessen Befristung wegen des bereits bisher bestehenden Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund nicht zulässig ist. Die Änderung des Vertragsinhalts ist aber unter anderem dann zulässig, wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Verlängerung einen Anspruch auf die Vertragsänderung hatte<sup>10</sup>.



## Kündigung

Eine Erklärung des Arbeitnehmers, auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage zu verzichten, kann – so die Rechtsprechung des BAG – unterschiedlich auszulegen sein. Je nach Lage des Falles kann es sich um einen Aufhebungsvertrag, einen Vergleich, einen Klageverzicht oder – sofern eine Kündigungsschutzklage bereits rechtshängig ist – ein Klagerücknahmeversprechen handeln. Eine *Klageverzichtvereinbarung*, die im unmittelbaren zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch einer Kündigung getroffen wurde, hat das BAG als Auflösungsvertrag angesehen, für den die Schriftform des § 623 BGB einzuhalten ist<sup>11</sup>. Einen Klageverzichtvertrag nimmt das BAG an, wenn die Verzichtserklärung nicht selbstständig zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen, sondern lediglich die Rechtswirksamkeit der Kündigung außer Streit stellen sollte<sup>12</sup>. Diesen ohne Gegenleistung erklärten, formularmäßigen Verzicht des Arbeitnehmers auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage hat das BAG wegen unangemessener Benachteiligung für unwirksam erklärt. Nach Auffassung des BAG ist der reine Klageverzicht ohne jede arbeitgeberseitige Kompensation (etwa in Bezug auf den Beendigungszeitpunkt, die Beendigungsart, die Zahlung einer Entlassungsentschädigung, Verzicht auf eigene Ersatzansprüche) unangemessen und daher unwirksam.

## Schwerbehindertenrecht

Das Schwerbehindertenrecht ist seit 2001 im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) geregelt. Mit der Ablösung des früheren Schwerbehindertengesetzes durch das SGB IX und dessen Präventions- und Teilhabevorschriften ist auch ein Wandel verbunden. Das SGB IX will der Ausgrenzung der behinderten Menschen aus dem Arbeitsleben entgegenwirken und

deren Teilhabe stärken. Es verpflichtet deshalb den Arbeitgeber zu verschiedenen präventiven Maßnahmen.

Nach § 84 Abs. 1 SGB IX ist der Arbeitgeber bei Eintreten von Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis mit einem Schwerbehinderten gehalten, ein im Gesetz näher ausgestaltetes Präventionsverfahren durchzuführen. Anlass für die Durchführung des *Präventionsverfahrens* sind personen-, verhaltens- oder betriebsbedingte Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können. Das BAG hat bereits Ende 2006 entschieden, dass die Einhaltung des Präventionsverfahrens keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für Kündigungen gegenüber Schwerbehinderten, sondern eine Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ist<sup>13</sup>.

Nach § 84 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber ein so genanntes *betriebliches Eingliederungsmanagement* durchzuführen, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement soll geklärt werden, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, wie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Auch das betriebliche Eingliederungsmanagement sieht das BAG nicht als formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für den Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung an, sondern als Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes<sup>14</sup>.

Die Wirksamkeit einer Kündigung in der *Wartezeit* hängt dagegen nicht davon ab, ob der Arbeitgeber zuvor ein Präventionsverfahren und/oder ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchgeführt hat<sup>15</sup>.

Der *Sonderkündigungsschutz* für Schwerbehinderte greift nur bei Kündigungen gegenüber Arbeitnehmern, die bei Kündigung

bereits als Schwerbehinderte anerkannt sind oder den Antrag auf Anerkennung mindestens drei Wochen vor dem Zugang der Kündigung gestellt haben. Gleiches gilt für Arbeitnehmer, die einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt sind<sup>16</sup>.

Kündigt der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer in Kenntnis von dessen Schwerbehinderteneigenschaft, ohne zuvor die *Zustimmung des Integrationsamtes* zur Kündigung einzuholen, so kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung bis zur Grenze der Verwirkung gerichtlich geltend machen<sup>17</sup>.

### Gleichbehandlung

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das im August 2006 in Kraft getreten ist, war Gegenstand zahlreicher erstinstanzlicher Entscheidungen.

Mehrere Gerichte haben sich mit der Frage befasst, ob bei der Sozialauswahl zur Erhaltung einer ausgewogenen Altersstruktur im *Sozialplan* Altersgruppen gebildet werden können. Die erstinstanzlichen Gerichte sind teilweise zu gegensätzlichen Ergebnissen gekommen. Am 6. November 2008 hat sich das BAG mit dieser Frage befasst<sup>18</sup>. Danach finden die Diskriminierungsverbote des AGG im Rahmen des Kündigungsschutzes nach dem Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot verletzt, kann daher sozialwidrig und damit unwirksam sein. Das Verbot der Altersdiskriminierung steht der Berücksichtigung des Lebensalters im Rahmen der Sozialauswahl nicht entgegen. Auch die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl ist nach dem AGG zulässig.

Die von Anfang an diskutierte Frage, ob das AGG auf die *betriebliche Altersvorsorge* anwendbar ist, hat das BAG ebenfalls entschieden. Trotz der in § 2 Abs. 2 Satz 2 AGG ent-

haltenen Verweisung auf das Betriebsrentengesetz soll das AGG auch für die betriebliche Altersversorgung gelten, soweit das Betriebsrentenrecht nicht vorrangige Sonderregelungen enthält<sup>19</sup>.

*Tarifliche Altersgrenzen*, welche die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Zeitpunkt des Erreichens der sozialversicherungsrechtlichen Regelaltersgrenze vorsehen, sind nach Auffassung des BAG zulässig. Die hierin liegende Befristung des Arbeitsverhältnisses ist durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer auf Grund der Beschäftigung eine gesetzliche Altersrente erwerben kann<sup>20</sup>.

### Fundstellen

- 1 BAG, Urteil vom 18. April 2007 – 4 AZR 652/05
- 2 BAG, Urteil vom 29. August 2007 – 4 AZR 765/06
- 3 BAG, Urteil vom 24. April 2007 – 1 AZR 252/06
- 4 BAG, Urteil vom 23. Januar 2007 – 9 AZR 482/06
- 5 BAG, Urteil vom 18. März 2008 – 9 AZR 186/07
- 6 BAG, Urteil vom 25. April 2007 – 5 AZR 627/06
- 7 BAG, Urteil vom 24. Oktober 2007 – 10 AZR 825/06
- 8 BAG, Urteil vom 8. August 2007 – 7 AZR 855/06
- 9 BAG, Urteil vom 13. Juni 2007 – 7 AZR 700/06
- 10 BAG, Urteil vom 16. Januar 2008 – 7 AZR 603/06
- 11 BAG, Urteil vom 19. April 2007 – 2 AZR 208/06
- 12 BAG, Urteil vom 6. September 2007 – 2 AZR 722/06
- 13 BAG, Urteil vom 7. Dezember 2006 – 2 AZR 182/06
- 14 BAG, Urteil vom 12. Juli 2007 – 2 AZR 716/06  
und BAG, Urteil vom 23. April 2008 – 2 AZR 1012/06
- 15 BAG, Urteil vom 28. Juni 2007 – 6 AZR 750/06
- 16 BAG, Urteil vom 1. März 2007 – 2 AZR 217/06
- 17 BAG, Urteil vom 13. Februar 2008 – 2 AZR 864/06
- 18 BAG, Urteil vom 6. November 2008 – 2 AZR 701/07
- 19 BAG, Urteil vom 11. Dezember 2007 – 3 AZR 249/06
- 20 BAG, Urteil vom 18. Juni 2008 – 7 AZR 116/07



## Anhang

### Mitglieder der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

(Stand: Oktober 2008)

**BayernLB,**  
München

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

**Calenberger Kreditverein,**  
Hannover

**DekaBank Deutsche Girozentrale,**  
Frankfurt/M.

**Deutsche Kreditbank AG,**  
Berlin

**Deutscher SparkassenVerlag 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

**Landesbank Berlin AG,**  
Berlin

**Landesbank Hessen-Thüringen  
Girozentrale,**  
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

**NKL Nordwestdeutsche Klassenlotterie,**  
Hamburg

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

**NRW.BANK,**  
Düsseldorf/ Münster

**Ritterschaftliches Kreditinstitut Stade,**  
Stade

**Saarländische  
Investitionskreditbank AG,**  
Saarbrücken

**SaarLB Landesbank Saar,**  
Saarbrücken

**Sächsische Aufbaubank – Förderbank –,**  
Dresden

**Sparkasse Merzig-Wadern,**  
Merzig

**Sparkasse Neunkirchen,**  
Neunkirchen

**Sparkasse Saarbrücken,**  
Saarbrücken

**Stadtsparkasse Völklingen,**  
Völklingen

**Thüringer Aufbaubank,**  
Erfurt

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

**Westdeutsche ImmobilienBank AG,**  
Mainz

**WestLB AG,**  
Düsseldorf/ Münster



---

Herausgeber:  
Bundesverband Öffentlicher  
Banken Deutschlands, VÖB  
Lennéstraße 11, 10785 Berlin  
Telefon 0 30/81 92-0  
Telefax 0 30/81 92-2 22  
E-Mail: [postmaster@voeb.de](mailto:postmaster@voeb.de)  
Internet: [www.voeb.de](http://www.voeb.de)

November 2008

Herstellung:  
DCM · Druck Center Meckenheim



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