



Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

Jahresbericht 2009

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 2008/2009 sind ausgesprochen schwierig verlaufen und haben sich über zehn Monate hingezogen. Erst im April 2009 konnten sich die Tarifparteien auf einen neuen Tarifvertrag einigen. Nicht nur die Verhandlungen selbst, sondern letztendlich auch der Tarifabschluss wurden durch die globale Finanz- und Wirtschaftskrise beeinflusst. Die Tarifparteien konnten sich angesichts dieses schwierigen Umfeldes in zahlreichen Fragen nicht auf eine gemeinsame Verhandlungslinie einigen und haben sich daher bei ihrem Tarifabschluss im Wesentlichen auf die Frage der Gehaltsanpassung konzentriert. Diesbezüglich waren die Arbeitgeber bereits im November 2008 insofern in Vorleistung gegangen, als sie auf freiwilliger Basis die Tarifgehälter angehoben haben, um den Tarifstreit nicht auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen.

Die Finanzkrise hat sich nicht nur auf die Tarifgespräche ausgewirkt. Auf der Suche nach den Ursachen der Krise wurden auch die Vergütungsstrukturen der Kreditinstitute kritisiert. Als Reaktion hierauf sind sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene Initiativen entstanden, mit gesetzlichen Instrumentarien Einfluss auf die Vergütungspolitik zu nehmen. Auch der Weltfinanzgipfel in Pittsburgh hat sich Ende September 2009 mit diesem Thema beschäftigt und Leitlinien vorgegeben. In der Öffentlichkeit wird das Vergütungsthema vor allem im Hinblick auf die Bonuszahlungen für Bankmanager mit großem Interesse verfolgt.



In unserem Jahresbericht 2009 werfen wir einen Blick auf die Tätigkeit der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken im Berichtszeitraum 2008/2009. Wir berichten insbesondere über den diesjährigen Tarifabschluss. Darüber hinaus informieren wir über wichtige arbeitsrechtliche Fachthemen anhand der Schwerpunkte in der Gesetzgebung und in der Rechtsprechung. Unsere Leitartikel setzen sich mit tarifrechtlichen Fragen und ihrer Konkretisierung und Fortentwicklung durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auseinander.

Bundesverband Öffentlicher Banken
Deutschlands e. V.

Karl-Heinz Boos

Karl-Heinz Boos
Hauptgeschäftsführer

7 **Haustarif versus Verbandstarif**



9 **Tarifautonomie**



12 **Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken**



16 **Tarifabschluss 2009**



Tarifliche Rahmenbedingungen 21



Schwerpunkte in der Gesetzgebung 26



Schwerpunkte in der Rechtsprechung 31



Anhang 36





Haustarif versus Verbandstarif

– Flexibilität des Haustarifes leicht überschätzt –

Dr. Katrin Haußmann, Gleiss Lutz Rechtsanwälte, Stuttgart

Neuerdings ist wieder verstärkt zu beobachten, dass Gewerkschaften versuchen, Haustarifverträge durchzusetzen. Das betrifft sowohl klassische Haustarifverträge als auch Tarifsozialpläne. Der Haustarif hat auch unter Arbeitgebern als Gestaltungsmittel einen guten Ruf. Sie verbinden damit maßgeschneiderte Arbeitsbedingungen für ihr Unternehmen. Als Überleitungstarif spielt der Haustarif eine wichtige Rolle, insbesondere bei Fusionen, die Branchentarifwerke mit den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes aufeinandertreffen lassen.

Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG, Urteil vom 26. August 2009, 4 AZR 280/08, bisher nur als Pressemitteilung vorliegend) zeigt, dass die vielgelobte Flexibilität eines Haustarifvertrages leicht in ihr Gegenteil verkehrt werden kann. Dies gilt zum Vor- und zum Nachteil des Arbeitgebers und - wie jetzt anschaulicher wurde als jemals zuvor – damit auch zum Vor- oder Nachteil der Arbeitnehmer. Der Vierte Senat hat kürzlich zugunsten eines Arbeitgebers entschieden, dass die Bedingungen eines Sanierungstarifvertrages nach einem Betriebsübergang weiter gelten und dem Erwerber gegenüber nicht gekündigt werden können. Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Im Arbeitsverhältnis des klagenden Arbeitnehmers fanden ursprünglich kraft beiderseitiger Tarifbindung die Verbandstarifverträge Anwendung. Der spätere Insolvenzverwalter des Betriebs schloss mit der zuständigen Gewerkschaft einen Sanierungstarifvertrag, der zuungunsten des Arbeitnehmers von dem Verbandstarif abwich. Anschließend verkaufte der Insolvenzverwalter den Betrieb an einen neuen Arbeitgeber. Ihm gegenüber kündigte die Gewerk-

schaft den Sanierungstarifvertrag. Der neue Arbeitgeber war nicht Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbandes und somit nicht tarifgebunden und leistete Lohnzahlungen nach dem ungünstigeren Sanierungstarifvertrag. Der gewerkschaftlich organisierte Kläger war der Meinung, der neue Arbeitgeber müsse Zahlungen nach dem ursprünglichen, günstigeren Verbandstarifvertrag leisten.

Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, dass für das Arbeitsverhältnis die Bestimmungen des Sanierungstarifvertrages maßgebend waren. Durch den Betriebsübergang waren die Rechte und Pflichten aus dem Sanierungstarifvertrag in arbeitsvertragliche Rechte und Pflichten transformiert worden, § 613a Abs.1 Satz 2 BGB. Diese Bedingungen galten bis zum Betriebsübergang unmittelbar und zwingend aufgrund beiderseitiger Tarifbindung im Arbeitsverhältnis des Klägers. Der Betriebsübergang führe nicht dazu, dass der neue Arbeitgeber als Erwerber des Betriebes Partei des Haustarifvertrages werde. Deshalb konnte die Gewerkschaft ihm gegenüber den Tarifvertrag nicht wirksam kündigen. Dem klagenden Arbeitnehmer stand ein auf die Regelungen des Sanierungstarifvertrages bezogenes Kündigungsrecht ebenfalls nicht zu. Dies galt, obwohl der Tarifvertrag Kündigungsrechte vorsah.

Das Gericht wendet § 613a BGB wortlautgetreu an und kommt zu einem klaren Ergebnis. Trotzdem überrascht diese Entscheidung manchen Betrachter. Dass die Transformation von Tarifrecht in Vertragsrecht ohne jede zeitliche Beschränkung Arbeitsbedingungen nach einem Betriebsübergang festschreiben kann, ist eine Selbstverständlichkeit - zu Lasten des Arbeitgebers. Dass dieser Effekt auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers wirken kann, irri-

tiert die Sehgewohnheiten. Dabei fällt hier natürlich besonders auf, dass auch ein Sanierungstarifvertrag, der typischerweise nur vorübergehend vom Verbandstarifvertrag abweichen soll, infolge des Betriebsüberganges unkündbar wird.

Diese Entscheidung lenkt den Blick auf frühere Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes, die auf derselben rechtlichen Grundlage auch zuungunsten des Arbeitgebers nach Betriebsübergängen Tarifbedingungen „für die Ewigkeit“ festgeschrieben haben. In zwei Entscheidungen aus dem Jahr 2001 (vom 20. Juni 2001 und vom 29. August 2001) hatte das Bundesarbeitsgericht keinen Zweifel daran gelassen, dass Haustarifverträge nach einem Betriebsübergang ihren kollektivrechtlichen Charakter verlieren und bei dem neuen Arbeitgeber die Inhalte des Tarifvertrages gemäß § 613a Absatz 1 Satz 2 BGB zum Inhalt der Arbeitsverträge werden – jeweils mit dem Inhalt, den diese Tarifverträge zum Zeitpunkt des Betriebsinhaberwechsels hatten. Arbeitgeber müssen sich seit dem fragen, wie realistisch diese zeitlich unbegrenzte Bindung an einen Haustarifvertrag in übergegangenen Arbeitsverhältnissen jemals wieder durch andere Arbeitsbedingungen abgelöst werden könnten. Arbeitnehmer mussten einer dieser Entscheidungen auch entnehmen, dass ein Haus(anerkenntnis)tarif, der dynamisch auf den Flächentarif verweist, diese Dynamik der Verweisung verliert. Erhöhungen des Verbandstarifvertrages oder andere künftige Tarifentwicklungen des Verbandstarifvertrages werden von dem Verweis nicht mehr erfasst. Fälle dieser Art werden in der Praxis meist überlagert durch arbeitsvertragliche Verweisungen auf Tarifverträge, die nach einer Änderung der Rechtsprechung im Jahr 2005 nicht nur ein Thema für sich, sondern buchstäblich zu einer Wissenschaft für sich geworden sind und tatsächlich schon zu mehreren Dissertationen inspiriert haben.

Ist die statische und zeitlich unbegrenzte Fortwirkung eines Haustarifvertrages nach einem Betriebsübergang „gerecht“ oder „ungerecht“, ist sie sachgerecht? Die Praxis reagiert – naheliegenderweise – den jeweiligen Interessen entsprechend – auf

solche Entscheidungen. Den Arbeitnehmern erscheint es ungerecht, länger als geplant die Unterschreitung des Verbandstarifs hinnehmen zu müssen oder von der dynamischen Fortschreibung des Verbandstarifvertrages abgeschnitten zu werden. Der Streit ist mit umgekehrten Vorzeichen ebenso vorstellbar. Arbeitgeber suchen nach Auswegen aus der zeitlich unbegrenzten Bindung an einen Haustarifvertrag eines früheren Arbeitgebers, der ihnen unter Umständen vor Jahren oder Jahrzehnten den Betrieb verkauft hat. Seit der Wirtschaftskrise ist es nicht mehr ausgeschlossen, dass Tarifentwicklungen auch zugunsten der Arbeitgeber wirken können. Solche Entwicklungen erreichen den Betrieb nicht, der an einen fortwirkenden Haustarif gebunden bleibt. Dadurch kann die „Flucht in den Verband“ zur Ablösung eines Haustarifvertrages ein aktuelles Thema werden. § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB eröffnet diesen Weg – jedenfalls in den Arbeitsverhältnissen der Gewerkschaftsmitglieder.

Es zeigt sich, dass in der Gestaltung von Tarifbedingungen durch Haustarifverträge kurzfristige Erwägungen das Handeln bestimmen können und damit zugleich langfristige Flexibilitätsverluste von beiden Seiten nicht immer hinreichend bedacht werden. Im Ausgangsfall hatte – soweit sich dies der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichtes entnehmen lässt – die tarifschließende Gewerkschaft den Fall einer Verbesserung der sanierungsbedürftigen Situation der Unternehmens bedacht, offenbar nicht den Fall eines Inhaberwechsels.

Wenn dagegen die Arbeitsbedingungen durch einen Branchentarif geregelt sind, bleiben sie flexibel – vorausgesetzt natürlich, dass die Verbandsmitglieder ihre Beteiligungsrechte nutzen und nicht den Austritt als einzige Ausdrucksform wählen. Mit einem Verbandstarifvertrag könnten langfristig flexiblere Lösungen erzielt werden, auf deren Inhalt immer wieder Einfluss genommen kann und die nicht aufgrund einer als gegebenenfalls als ungerecht empfundenen Rechtsprechung ohne weitere Gestaltungsmöglichkeiten zeitlich unbegrenzt und unabänderlich gelten.

Tarifautonomie

Bestandsaufnahme und Ausblick

Astrid Wagner, Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands, VÖB

Tarifverträge werden in Deutschland zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ohne Einflussnahme durch staatliche Stellen verhandelt und abgeschlossen. Diese verfassungsrechtlich garantierte Tarifautonomie wird im Tarifvertragsgesetz konkretisiert. Das Tarifvertragsgesetz wurde im April 1949 verabschiedet und verkündet und hat damit in diesem Jahr seinen 60. Geburtstag gefeiert. Es gehört zu den Gründungsdokumenten der Bundesrepublik und ist sogar einige Wochen älter als das Grundgesetz selbst. Trotz seines „Alters“ ist es seit seinem Bestehen nur geringfügig verändert worden, obwohl sich die Tariflandschaft selbst zwischenzeitlich doch sehr verändert hat. Allerdings sind viele Fragen der tariflichen Praxis im Tarifvertragsgesetz überhaupt nicht geregelt. Deren Klärung blieb von Anfang an der Rechtsprechung und insofern auch der Anpassung an veränderte gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen überlassen.

Das Tarifvertragsgesetz stellt sich als Konkretisierung der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie dar und regelt die formalen Grundlagen des Tarifsystems. Nicht geregelt sind dagegen die Themen Friedenspflicht und Arbeitskampf und damit die Frage, mit welchen Mitteln die Gewerkschaften ihre Forderungen durchsetzen dürfen. Die Beantwortung dieser Frage obliegt der Rechtsprechung.

Artikel 9 Abs. 3 Satz 1 GG:
 „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Tarifautonomie und Tarifvertragsgesetz

Unter Tarifautonomie versteht man die Befugnis der Arbeitgeber beziehungsweise ihrer Verbände und der Gewerkschaften, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen ihrer Mitglieder ohne staatliche Einflussnahme kollektiv zu regeln.

Das Prinzip der Tarifautonomie ist in Deutschland verfassungsrechtlich garantiert. Die Tarifautonomie stellt den Kernbereich eines Tarifvertragssystems dar. Sie leitet sich aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz ab. Diese schützt die

Koalition selbst in ihrem Bestand, ihrer organisatorischen Ausgestaltung und ihren Betätigungen.

Die Tarifautonomie wird im Tarifvertragsgesetz dadurch konkretisiert, dass dort die maßgeblichen Voraussetzungen für

die Regelung von Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen festgelegt werden. Zu den Kernpunkten des Tarifvertragsgesetzes gehören vor allem die Fragen, wann die Normen eines Tarifvertrages gelten (Tarifgebundenheit und Nachbindung) und welche Rechtswirkungen ein Tarifvertrag nach sich zieht.

Die Normen eines Tarifvertrages gelten für ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich nur, wenn beide Seiten des Arbeitsvertrages tarifgebunden sind. Der Arbeitgeber kann selbst oder über seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband tarifgebunden sein. Arbeitnehmer sind tarifgebunden, sofern sie Mitglied der vertragschließenden Gewerkschaft sind.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer können zwar ihre Mitgliedschaft in der Tarifvertragspartei – nach deren verbandsrechtlichen Vorschriften – beenden. Allerdings können sie damit nicht auch gleichzeitig die zwingende Wirkung eines Tarifvertrages beenden. Das Tarifvertragsgesetz ordnet an, dass die Tarifgebundenheit bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag endet (so genannte Nachbindung). Das bedeutet zum Beispiel, dass nach dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband neu abgeschlossene Tarifverträge für den Ausgetretenen nicht gelten. Dagegen gelten in der Nachbindungsphase die tariflichen Regelungen weiterhin unmittelbar und zwingend. Unmittelbare Geltung bedeutet, dass kein weiterer Umsetzungsakt der Arbeitsvertragsparteien erforderlich ist, um die Tarifregelungen zur Anwendung zu bringen. Vielmehr gelten diese automatisch. Die zwingende Wirkung führt dazu, dass die Arbeitsvertragsparteien grundsätzlich keine von den Tarifnormen abweichende Vereinbarungen treffen dürfen. Dieser Grundsatz wird in zwei Fällen eingeschränkt. Abweichende Abmachungen sind zum einen zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind. Durch tarifliche Öffnungsklauseln können die Arbeitsvertragsparteien auch zu Lasten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abweichen. Zum anderen sind Abweichungen zulässig, soweit sie Änderungen zugunsten des Arbeitnehmers enthalten (Günstigkeitsprinzip). Nach Ablauf des Tarifvertrages gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (so genannte Nachwirkung). Eine anderweitige Abmachung in diesem Sinne kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein Arbeitsvertrag sein. Diese Nachwirkung erfüllt eine Überbrückungsfunktion. Zum Schutz der Arbeitnehmer verhindert die Nachwirkung, dass die bislang tarifvertraglich gestalteten Arbeitsverhältnisse infolge der Beendigung des Tarifvertrages inhaltsleer werden.

„Gewerkschaftliche Streiks, die der Unterstützung eines in einem anderen Gebiet geführten Hauptarbeitskampfs dienen, unterfallen der durch Art. 9 Abs. 3 GG gewährleisteten Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften.“

Gefährdung der Tarifautonomie

Während das Tarifvertragsgesetz die Grundlagen für die Regelung von Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen enthält, gibt es keine gesetzliche Norm für die Frage, mit welchen Mitteln die Gewerkschaften ihre Forderungen durchsetzen dürfen. Die Friedenspflicht ist dem Tarifvertrag als einer Friedensordnung immanent. Die konkrete Ausgestaltung der Friedenspflicht und der Bedingungen für Arbeitskämpfe werden im Wesentlichen durch die Rechtsprechung festgelegt.

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz schützt alle koalitionspezifischen Verhaltensweisen, regelt aber nicht die Wahl der hierfür zulässigen Mittel. Arbeitskampfmaßnahmen, die auf den Abschluss von Tarifverträgen gerichtet sind, werden

jedenfalls insoweit von der Koalitionsfreiheit erfasst, als sie erforderlich sind, um eine funktionierende Tarifautonomie sicherzustellen. Welchen Voraussetzungen Arbeitskampfmaßnahmen im Einzelnen unterliegen, bleibt jedoch insgesamt der Rechtsprechung über-

lassen. Arbeitskämpfe unterliegen generell dem Ultima-ratio-Prinzip, d.h. sie dürfen nur als letztes Mittel angewendet werden, wenn alle Möglichkeiten in Tarifverhandlungen ausgeschöpft sind.

In den letzten Jahren hat das Bundesarbeitsgericht verschiedene Entscheidungen getroffen, die auf Arbeitgeberseite erhebliche Kritik hervorrufen, weil sie die Tarifautonomie untergraben. So hat das Bundesarbeitsgericht im Jahre 2007 entschieden, dass Unterstützungstreiks grundsätzlich zulässig sind (BAG, Urteil vom 19. Juni 2007 – 1 AZR 396/06). Hierbei handelt es sich um Arbeitskampfmaßnahmen, die der Unterstützung eines – in einem anderen Tarifgebiet geführten – Hauptarbeitskampfes dienen. An dieser Rechtsprechung ist zu kritisieren, dass derartige Sympathiestreiks auf dem Rücken unbeteiligter Betriebe ausgetragen werden. Der mit dem Unterstützungstreik überzogene

Arbeitgeber kann die im Hauptarbeitskampf von der Gewerkschaft verfolgte Forderung nicht selbst erfüllen oder in „seinem“ Arbeitgeberverband auf die Erfüllung hinwirken.

Eine Verschiebung der Grenzen des Arbeitskampfrechts zu Lasten der Betriebe ist auch in der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu einer streikbegleitenden „Flashmob-Aktion“ aus dem September 2009 zu erkennen (BAG, Urteil vom 22. September 2009 – 1 AZR 972/08). Bei dieser Aktion haben kurzfristig aufgerufene Teilnehmer ein Einzelhandelsgeschäft lahmgelegt, indem sie unter anderem Waren durchwühlte sowie Einkaufswagen befüllt und anschließend stehen gelassen haben. Dieses Vorgehen hat das Bundesarbeitsgericht für nicht generell unzulässig erklärt. Das Urteil erkennt zwar an, dass eine derartige Aktion in den Gewerbebetrieb des Arbeitgebers eingreift. Dem steht jedoch die Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften, einschließlich der Wahl der Arbeitskampfmittel, gegenüber. Vor dem Hintergrund der Verteidigungsmöglichkeiten des Arbeitgebers sieht das Gericht auch die Verhältnismäßigkeit der gewerkschaftlichen Arbeitskampfmaßnahme gewahrt.

Quo vadis Tarifautonomie?

Aus Arbeitgebersicht werden durch die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Grenzen des Arbeitskampfrechts immer weiter zu Lasten der Betriebe verschoben. Bei Sympathiestriks werden unbeteiligte Arbeitgeber bestreikt, obwohl sie die Tarifforderungen nicht erfüllen können. Bei „Flashmob-Aktionen“ werden unbeteiligte Personen in die gewerkschaftlichen Aktionen einbezogen. Die Rechtsprechung führt daher, so Arbeitgeberpräsident Dr. Hundt, zu einer weiteren Zerfaserung der Tarifautonomie. Nach seiner Auffassung untergräbt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Bereitschaft, das bewährte System der Tarifverhandlungen einzuhalten, und gefährdet damit die Tarifautonomie.

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: 30. November 2009) 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. Weitere Mitglieder des Tarifausschusses sind Herr Stephan Ziegler, Vorsitzender des Vorstands der Nassauischen Sparkasse/Wiesbaden, sowie seit 5. November 2009 Herr Dr. Marcus Dahmen, Sprecher des Vorstands der Landwirtschaftlichen Rentenbank.

Mitglieder des Tarifausschusses



Buchbinder



Ziegler



Dahmen

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 2008 waren bei den Mitgliedsinstituten der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken rund 72.000 Mitarbeiter beschäftigt.

Beschäftigte in der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

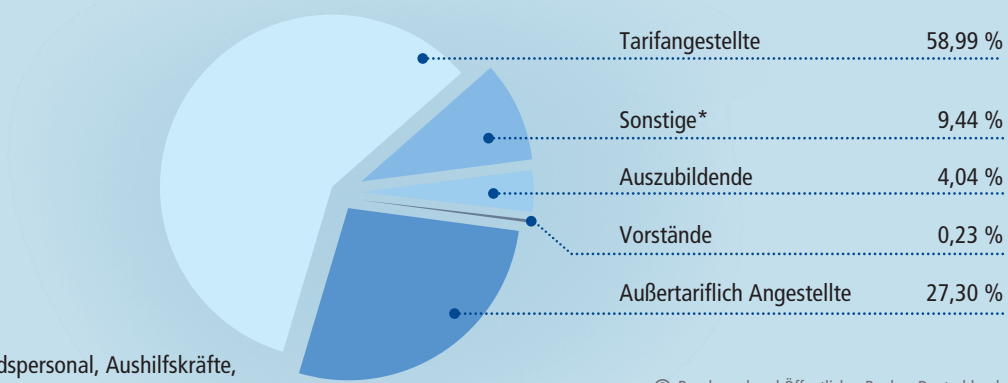
Beschäftigte/Ende	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
• Vorstände/Inhaber	153	152	159	150	157	159	163
• AT-Angestellte	13.775	15.688	15.748	17.590	18.421	19.305	19.652
• Tarifangestellte							
Vollzeit	42.686	40.081	40.206	31.778	28.941	29.962	31.709
Teilzeit	8.350	10.677	10.192	10.456	11.168	11.514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

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

© Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands



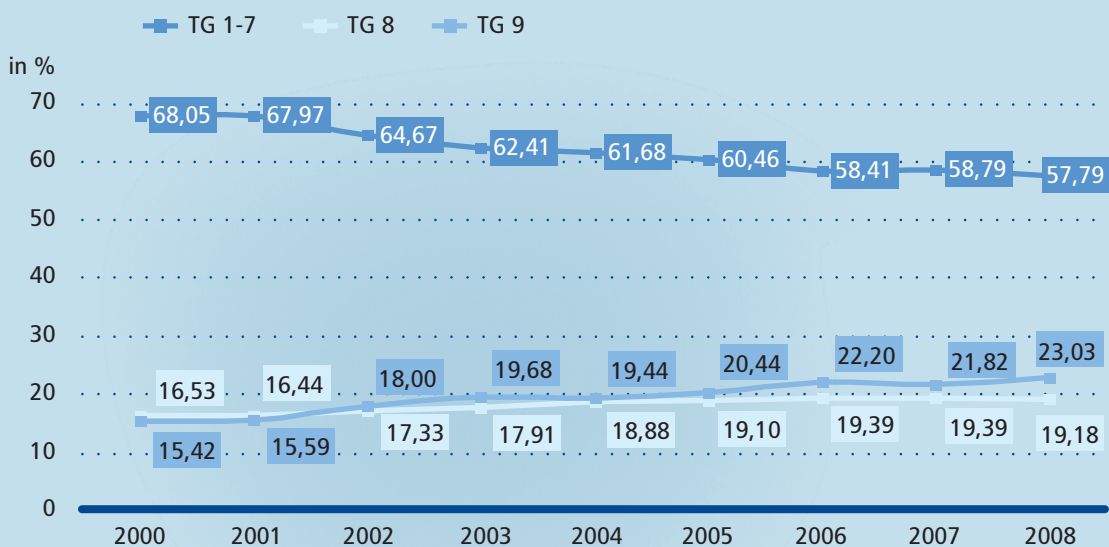
Personalstruktur per 31. Dezember 2008 – Zusammensetzung der Beschäftigten (in %) –



* Auslandspersonal, Aushilfskräfte, Beurlaubte/Vorruheständler

© Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands

Entwicklung der Tarifgruppenanteile



© Bundesverband Öffentlicher Banken Deutschlands

Tarifabschluss 2009

Die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe haben sich am 22. April 2009 auf einen Tarifabschluss geeinigt. Der neue Gehaltstarifvertrag hat eine Laufzeit von 22 Monaten (bis April 2010).

Vorbemerkung

Der diesjährige Tarifabschluss war erst zehn Monate nach Beginn der Verhandlungen zustande gekommen. Trotz der langen Verhandlungen bleiben verschiedene Themen ungeregelt. Dies ist der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise geschuldet. Die Tarifparteien haben daher vereinbart, sich bei dem Abschluss im Wesentlichen auf die Frage der Gehaltsanpassung zu konzentrieren. Die weiteren Themen, die von beiden Seiten in die Tarifrunde eingebracht worden waren, können zu einem späteren Zeitpunkt aufgegriffen werden. Dies gilt jedoch nicht für die Fortentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens, das von ver.di zum Jahresende 2008 gekündigt worden war. Diesbezüglich wurden bereits im Juni 2009 die Gespräche aufgenommen.

Der Tarifvertrag 2009 wurde auf Arbeitgeberseite von der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken und dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) ausgehandelt, auf Gewerkschaftsseite von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) und der Gewerkschaft DHV – Die Berufsgewerkschaft.

Der Tarifvertrag 2009 wurde auf Arbeitgeberseite von der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken und dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) ausgehandelt, auf Gewerkschaftsseite von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), dem Deutschen Bankangestellten-Verband (DBV) und der Gewerkschaft DHV – Die Berufsgewerkschaft.

Verlauf der Tarifverhandlungen

Die Tarifverhandlungen 2008/2009 waren am 19. Juni 2008 aufgenommen worden. Weitere Verhandlungstermine waren der 1. Juli 2008, der 22. Juli 2008 sowie der 16. September 2008. Auch nach der vierten Runde konnte jedoch keine Einigung erzielt werden. Da eine kurzfristige Lösung nicht zu erwarten war, hat die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken an ihre Mitgliedsinstitute eine Verbandsempfehlung zur Anhebung der Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen ab dem 1. November 2008 um 2,5 Prozent ausgesprochen. Der Verlauf der Tarifverhandlungen bis zur vierten Runde im September

2008 sowie die einzelnen Themen sind detailliert im Jahresbericht 2008 der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken dargestellt.

Einzelheiten des Tarifabschlusses

Gehaltstarifvertrag

Der neue Gehaltstarifvertrag, der am 22. April 2009 abgeschlossen wurde, hat eine Laufzeit von 22 Monaten (1. Juli 2008 bis 30. April 2010). Nach vier Leermonaten (Juli 2008 bis Oktober 2008) erhöhen sich die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen (rückwirkend) ab dem 1. November 2008 um 2,5 Prozent.





Diese Anhebung entspricht der Arbeitgeber-Empfehlung vom September 2008, die von den Instituten bereits umgesetzt worden war. Im Februar 2010 erhalten die Tarifangestellten eine pauschale Einmalzahlung von 200 Euro. Ebenfalls im Februar 2010 erhalten die Auszubildenden eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 50 Euro.

Daraus ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Belastung von 1,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich, ebenfalls auf 12-Monats-Basis, um 1,4 Prozent.

Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung

Mit der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) kann auf Betriebsebene flexibel auf Sondersituationen reagiert werden. Es wird damit die Möglichkeit geschaffen, 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 war zuletzt bis Jahresende 2008 befristet und ist nunmehr bis zum 31. Dezember 2010 verlängert. Zusätzlich wurde eine redaktionelle Klarstellung dahingehend aufgenommen, dass die 31-Stunden-Klausel auch in öffentlich-rechtlichen Instituten durch eine freiwillige Dienstvereinbarung umgesetzt werden kann.

Rahmenregelung zu Langzeitkonten

Die Rahmenregelung zu Langzeitkonten ermöglicht es, 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. Mit dem Tarifabschluss 2009 wird die Rahmenregelung zu Langzeitkonten – laufzeitkongruent mit dem Gehaltstarifvertrag – bis zum 30. April 2010 verlängert.

Gehaltstarifvertrag – Entwicklung der Tarifgehälter seit 2001 –	
Laufzeit ab	Gehaltsentwicklung
1. April 2001	DM 280,- für April 2001 2,8 % ab 1. Mai 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	August 2006: 100 € Einmalzahlung 3,0 % ab 1. September 2006 1,5 % ab 1. Dezember 2007 Laufzeit: 25 Monate
1. Juli 2008	2,5 % ab 1. November 2008 Februar 2010: 200 € Einmalzahlung 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 wurde ebenfalls – entsprechend der Laufzeit des Gehaltstarifvertrages – bis zum 30. April 2010 verlängert.

Weitere Neuregelungen

In Anpassung an die Rentenreform („Rente mit 67“), die überwiegend zum 1. Januar 2008 in Kraft getreten ist, wird die tarifliche Klausel zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geändert. Nach der Neuregelung endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.

In den Vermögensbildungs-Tarifvertrag (TVvL) werden so genannte Riester-Verträge einbezogen. Danach besteht der Anspruch auf Leistungen nach dem Tarifvertrag in Höhe von 40 Euro pro Monat auch, wenn Arbeitnehmer und Auszubildende diesen zum Aufbau einer staatlich geförderten privaten Altersversorgung („Riester-Rente“) einsetzen oder für ein vom Arbeitgeber angebotenes Vermögensbildungsmodell verwenden, auch wenn es staatlich nicht gefördert wird, der Arbeitgeber es jedoch als Vermögensbildung im Sinne dieser Vorschrift anerkennt.

Ungeregelte Themen

Die Tarifparteien konnten sich nicht auf die von den Arbeitgebern gewünschte Verlängerung der befristeten Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit verständigen. Dieses 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.

Auch eine Verlängerung des Vorruhestands-Tarifvertrages ist nicht zustande gekommen. Ansprüche auf Vorruhestand sind daher letztmalig im Jahre 2008 entstanden. Ansprüche auf vorzeitige Pensionierung, die bis zu diesem Zeitpunkt entstanden sind, können bis zum Auslaufen des Vorruhestands-Tarifvertrages geltend gemacht werden. Seit dem 1. Januar 2009 entstehen keine tariflichen Ansprüche auf Vorruhestand mehr.

Zu den unregulierten Themen gehört darüber hinaus die von den Arbeitgebern geforderte Modernisierung des Vergütungssystems im Vertrieb.

Von den Forderungen der Gewerkschaften sind insbesondere folgende Aspekte offen geblieben: Einstellung von mehr Auszubildenden plus Übernahmegarantie, Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung, Tarifvertrag zum Gesundheitsschutz, Tarifregelungen zur Weiterbildung, Sonderregelungen bei Outsourcingmaßnahmen.

Laufzeiten der tariflichen Vereinbarungen

Manteltarifvertrag	auf unbestimmte Zeit geschlossen, mit einer Frist von drei Monaten kündbar
Befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit	ausgelaufen zum 31. Dezember 2008
Rahmenregelung zu Langzeitkonten	befristet bis zum 30. April 2010
Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)	befristet bis zum 31. Dezember 2010
Gehaltstarifvertrag	bis 30. April 2010
Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Vermögensbildungs-Tarif	auf unbestimmte Zeit geschlossen
Rationalisierungsschutzabkommen	von ver.di gekündigt zum 31. Dezember 2008
Vorruhestands-Tarifvertrag	Ansprüche nur bis Jahresende 2008
Altersteilzeit-Tarifvertrag	bis 30. April 2010

Bewertung

Vor dem Hintergrund der schwierigen Lage der Bankenbranche ist mit dieser tariflichen Einigung ein verantwortungsvoller Abschluss gelungen.

Aus der linearen Erhöhung und der Einmalzahlung ergibt sich innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Belastung von 1,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich (ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis) um 1,4 Prozent. Damit fügt sich der Gehaltstarifabschluss in die aktuelle Tarifbewegung ein, die der insgesamt schwachen Wirtschaftslage und der jeweiligen Branchenkonjunktur Rechnung trägt.

Ausblick

Ausgehend von der Laufzeit des Gehaltstarifvertrages werden die nächsten Tarifverhandlungen im Frühjahr 2010 aufgenommen.

Rationalisierungsschutzabkommen

Im Anschluss an den Tarifabschluss vom April 2009 haben die Arbeitgeber mit der Gewerkschaft ver.di Gespräche über eine mögliche Fortentwicklung der Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen – RSA) aufgenommen. Dies war erforderlich geworden, weil ver.di das – seit 1983 bestehende – Rationalisierungsschutzabkommen zum 31. Dezember 2008 gekündigt hatte. Die Gespräche fanden am 16. Juni 2009, 1. Juli 2009 und am 29. September 2009 statt. Ein weiterer Termin ist für den 30. November 2009 angesetzt.

Die Gewerkschaft ver.di hatte wenige Tage vor dem ersten Termin den Entwurf eines umfassenden Beschäftigungssicherungstarifvertrages vorgelegt.

Dieser orientiert sich zwar am Wortlaut des bisherigen Rationalisierungsschutzabkommens, geht aber inhaltlich weit darüber hinaus. Insbesondere verfolgt ver.di einen präventiven Ansatz, der umfassend vor Veränderungen schützen soll und damit auf die Vermeidung von Rationalisierung hinausläuft. Dagegen setzt das bisherige Rationalisierungsschutzabkommen – wie aus Arbeitgebersicht zwingend – erst dann ein, wenn klar definierte Rationalisierungsfolgen (Versetzung, Herabgruppierung oder Kündigung) eintreten, um diese sozial zu flankieren.

Vor allem folgende drei Themenkomplexe, die ver.di im Beschäftigungssicherungstarifvertrag fordert, sind aus Arbeitgebersicht nicht akzeptabel:

- **Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen:**

Der ver.di-Vorschlag regelt für verschiedene Fallkonstellationen den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen. Im Endeffekt gehen diese Einschränkungen so weit, dass betriebsbedingte Kündigungen als Folge von Rationalisierung kaum noch denkbar sind.

- **Erweiterung gesetzlicher Regelungen:**

Die Gewerkschaft ver.di will ihren Einflussbereich ausdehnen, indem gesetzliche Regelungen erweitert werden. So soll der Beschäftigungssicherungstarifvertrag eine eigenständige Regelung zum Thema Übergang von Arbeitsverhältnissen enthalten. Diese würde den Anwendungsbereich der gesetzlichen Regelung zum Betriebsübergang (§ 613a BGB) erheblich erweitern und die

Rechtsposition der betroffenen Arbeitnehmer in einer Art und Weise verändern, die für die Arbeitgeber nicht akzeptabel ist.

Aus Arbeitgebersicht dient ein Rationalisierungsschutzabkommen nicht dazu, Rationalisierung zu vermeiden, sondern die Rationalisierungsfolgen sozial zu flankieren.

- **Regelung von Tatbeständen, die nicht RSA-relevant sind:**

Im Beschäftigungssicherungstarifvertrag möchte ver.di verschiedene Aspekte regeln, die nicht zwingend an einen Rationalisierungstatbestand anknüpfen. Dazu gehören die Themen Gesundheitsförderung, Qualifizierung sowie die generelle Regelung von Vorruhestand und Altersteilzeit. Zum Thema Qualifizierung hat ver.di in der dritten Verhandlungsrunde die Initiative „Weiter bilden“ ins Gespräch gebracht. Es handelt sich hier um ein Programm, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund unterstützt wird.

In den Verhandlungsrunden haben die Arbeitgeber deutlich gemacht, dass aus ihrer Sicht ein Rationalisierungsschutzabkommen nicht dazu dient, Rationalisierung zu vermeiden, sondern die Rationalisierungsfolgen sozial zu flankieren. Wesentlich ist dabei die Sicherung von Arbeitsplätzen, die Vorrang vor allen anderen Maßnahmen hat. Arbeitsplatzsicherung ist in dem Sinne zu verstehen, dass Besitzstände gewahrt bleiben. Die Situation der Arbeitnehmer soll sich nicht verschlechtern, umgekehrt besteht aber auch kein Anspruch auf eine höherwertige Rechtsposition. Eine Kündigung muss bei Rationalisierungsmaßnahmen als ultima ratio weiterhin möglich sein. Dementsprechend ist eine Abfindungsregelung als fester Bestandteil eines Rationalisierungsschutzabkommens anzusehen. Zu beachten ist auch, dass ein Tarifvertrag zum Rationalisierungsschutz nur Tarifleistungen sichert und dass die Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmerseite über Mitbestimmungsrechte des Betriebsverfassungsgesetzes beziehungsweise der Personalvertretungsgesetze nicht hinausgehen dürfen. Unter Berücksichtigung dieser Prämissen gibt es auch aus Arbeitgebersicht Themenbereiche, in denen eine Fortentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens diskussionsfähig ist. Dazu zählen etwa einzelne Punkte zur Arbeitsplatz- und Gehaltssiche-

rung oder die Anwendung von Vorruhestand und Altersteilzeit, soweit sie sich auf RSA-relevante Tatbestände beziehen.

Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite haben ihre Vorstellungen in den drei Verhandlungsrunden ausgetauscht und erläutert. Die Gespräche werden in einer vierten Runde am 30. November 2009 fortgesetzt.

Tarifliche Rahmenbedingungen

Für die Tarifverhandlungen im Bankgewerbe ist es von Interesse, welche tariflichen Rahmenbedingungen durch die Abschlüsse anderer Branchen geschaffen werden. Die Tarifabschlüsse 2008/2009 der verschiedenen Branchen tragen der insgesamt schwachen Wirtschaftslage Rechnung. Während etwa Besonderheiten der Branchenkonjunktur in 2008 noch zu einem sehr hohen Abschluss in der Stahlindustrie geführt haben, bewegt sich der diesjährige Abschluss auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Vereinzelt sehen Tarifabschlüsse auch Öffnungsklauseln vor, auf deren Basis tarifliche Erhöhungen ausgesetzt oder verschoben werden können. So können zum Beispiel Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in wirtschaftlich schwieriger Lage die zweite Stufe der vereinbarten Gehaltsanhebung per Betriebsvereinbarung für mehrere Monate aussetzen und eine Einmalzahlung kürzen oder sogar streichen.

Tarifentwicklung anderer Branchen

Nachfolgend werden die Verhandlungsergebnisse 2008/2009 von einzelnen Branchen dargestellt.

Metall-/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, den der Vorstand des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall und die IG Metall zur Übernahme für alle Tarifgebiete (insgesamt 3,6 Millionen Beschäftigte) empfohlen haben:

- Laufzeit: 18 Monate (1. November 2008 bis 30. April 2010);
- drei Leermonate;
- 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: 510 Euro für die ersten drei Monate; 122 Euro im September 2009 (Kürzung oder Streichung per Betriebsvereinbarung möglich); weitere Einmalzahlung von 1,6 Prozent (vier Mal 0,4 Prozent) für die ersten

vier Monate des Jahres 2010, wobei diese nicht direkt an die Beschäftigten ausbezahlt wird, sondern zur Finanzierung des Tarifvertrags „Flexibler Übergang in die Rente“ (Altersteilzeit) dient.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 3,3 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – ebenfalls auf zwölf Monate gerechnet – um 2,8 Prozent. Für Unternehmen, die von den Öffnungsklauseln in vollem Umfang Gebrauch machen, verringert sich die Belastung innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – auf 2,5 Prozent. Für das Kalenderjahr 2009 hat der Arbeitgeberverband Gesamtmetall eine Belastung gegenüber dem Vorjahr errechnet, die maximal 2,9 Prozent und mindestens 1,4 Prozent beträgt.

Deutsche Bahn AG

Am 31. Januar 2009 haben sich die Deutsche Bahn AG und die drei Bahngewerkschaften Transnet, GDBA und GDL auf einen Tarifabschluss für die rund 150.000 Beschäftigten geeinigt. Die Eckpunkte der Regelung lauten:

- Laufzeit: 18 Monate (1. Februar 2009 bis 31. Juli 2010);

- Anhebung der Tarifentgelte ab Februar 2009 um 2,5 Prozent und ab Januar 2010 um weitere 2,0 Prozent;
- Einmalzahlung von 500 Euro im Dezember 2009;
- Veränderungen der Arbeitszeitregelungen (feste Wochenendruhen, längere Ruhezeiten, bessere Planbarkeit der Schichten).

Die Belastung innerhalb der Laufzeit liegt – umgerechnet auf zwölf Monate – bei etwa 3,2 Prozent. Der langfristige Tarifsockel steigt – bezogen auf zwölf Monate – um 3,0 Prozent.

Öffentlicher Dienst (Länder)

Am 1. März 2009 haben sich die Tarifgemeinschaft der Länder und die Gewerkschaft ver.di auf einen Abschluss für rund 700.000 Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst der Länder (ohne Berlin und Hessen, ohne Beamte) geeinigt:

- Laufzeit: 24 Monate (1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2010);
- Einmalzahlung von 40 Euro für die Monate Januar und Februar 2009;
- Anhebung der Tarifentgelte in zwei Stufen: ab 1. März 2009 zunächst Anhebung um einen Sockelbetrag von 40 Euro und sofortige Erhöhung von diesem Niveau um 3,0 Prozent; zum 1. März 2010 Anhebung um weitere 1,2 Prozent;
- Streichung des so genannten Leistungsentgelts mit Wirkung zum 1. Januar 2009;
- zum 1. Januar 2010 einheitliche Anhebung der Tabellenentgelte im Tarifgebiet Ost auf das in Westdeutschland geltende Gehaltsniveau.

Bei der Bewertung ist zu berücksichtigen, dass der Sockelbetrag, um den die Tabellengehälter ab März 2009 aufgestockt werden, im Durchschnitt einer Anhebung um 1,8 Prozent entspricht. Demgegenüber fällt rückwirkend zum Januar 2009 das Leistungsentgelt in Höhe von 1,0 Prozent weg. De facto steigen die Tabellenentgelte daher ab März 2009 um 3,8 Prozent. Unter dieser Maßgabe liegt

die Gesamtbelastung innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 2,7 Prozent.

Bei der langfristigen Wirkung sind zwei Betrachtungsweisen zu unterscheiden. Der Gesamt-Sockeleffekt – er berücksichtigt auch den Wegfall des Leistungsentgelts – beträgt auf Zwölf-Monats-Basis 2,5 Prozent. Betrachtet man dagegen den Sockeleffekt nur bezogen auf das Tabellenentgelt, ergibt sich ein Wert von 3,0 Prozent, weil hier der Wegfall des außerhalb der Tabelle stehenden Leistungsentgelts nicht berücksichtigt wird.

Textilindustrie

Am 10. März 2009 haben sich die Tarifparteien der Textil- und Modeindustrie auf einen Abschluss für die rund 130.000 Beschäftigten geeinigt:

- Laufzeit: 24 Monate (1. März 2009 bis Februar 2011);
- zwei Leermonate;
- von Mai bis Dezember 2009 acht monatliche Einmalzahlungen von je 42,50 Euro, die durch freiwillige Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise ausgesetzt oder bis Jahresende 2009 verschoben werden können (Voraussetzung: Beschäftigungssicherung);
- Anhebung der Tarifentgelte um einen Sockelbetrag von 40 Euro zum 1. Januar 2010 und zusätzliche lineare Erhöhung um 1,5 Prozent (Verschiebung der linearen Erhöhung bis Ende 2010 möglich);
- weitere Einmalzahlung in Höhe von 99 Euro im Januar 2011.

Der Sockelbetrag von 40 Euro, um den die Tabellengehälter ab Januar 2010 aufgestockt werden, entspricht einer Anhebung um rund 1,9 Prozent. Zusammen mit der weiteren Anhebung von 1,5 Prozent und den Einmalzahlungen ergibt dies innerhalb der Laufzeit von 24 Monaten – umgerechnet auf zwölf Monate – eine Gesamtbelastung von 1,4 Prozent. Entfallen die Einmalbeträge im Jahr 2009 und wird die lineare Erhöhung auf Ende



2010 verschoben, reduziert sich dieser Wert auf 0,7 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich, ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis, in beiden Fällen um 1,7 Prozent.

Stahlindustrie

Am 1. April 2009 haben sich die Tarifparteien der nordwestdeutschen Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bremen) auf einen Abschluss für die rund 85.000 Beschäftigten geeinigt:

- Laufzeit: 17 Monate (1. April 2009 bis 31. August 2010);
- Pauschalzahlung von insgesamt 350 Euro für die Monate April bis Dezember 2009 (zahlbar in zwei Teilbeträgen);
- Anhebung der Tarifentgelte um 2,0 Prozent ab dem 1. Januar 2010;

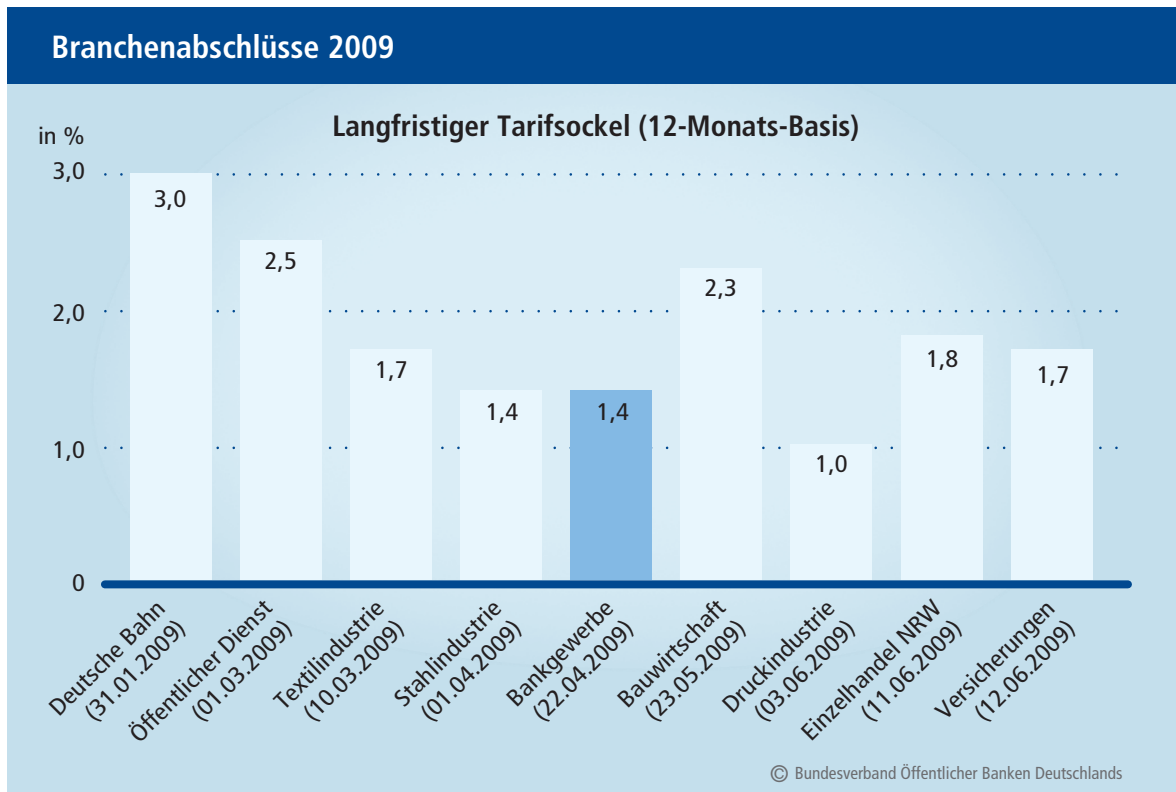
- Verlängerung (bis Ende 2011) und Modifizierung des Tarifvertrages zur Beschäftigungssicherung;
- Verlängerung des bisherigen Altersteilzeit-Tarifvertrages über das Jahresende 2009 hinaus.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 1,2 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich auf Zwölf-Monats-Basis um 1,4 Prozent.

Bauwirtschaft

Am 23. Mai 2009 haben sich die Tarifparteien der Bauwirtschaft nach Schlichtung auf einen Tarifabschluss für die knapp 700.000 Beschäftigten geeinigt.

- Laufzeit: 24 Monate (1. April 2009 bis 31. März 2011);
- zwei Leermonate;



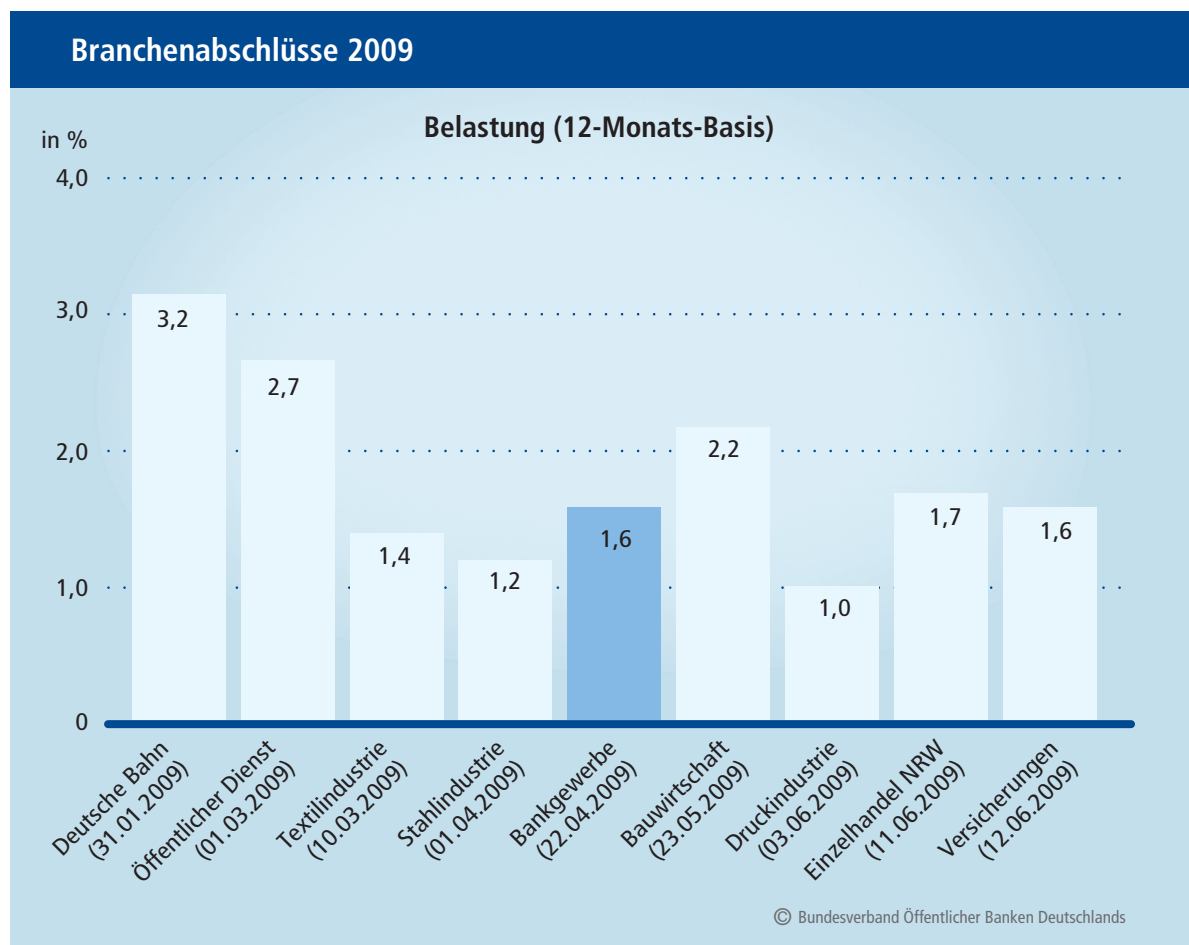
- Anhebung der Tarifentgelte im Tarifgebiet West und Berlin ab 1. Juni 2009 um 2,3 Prozent und ab 1. April 2010 um weitere 2,3 Prozent; Erhöhung der Tarifentgelte im Tarifgebiet Ost in den jeweiligen Lohngruppen um denselben absoluten Betrag (in Euro und Cent) wie im Tarifgebiet West;
- Pauschalzahlung von 60 Euro für den Monat Mai 2009 (bundesweit);
- neuer Mindestlohn-Tarifvertrag mit einer Laufzeit von 27 Monaten (1. September 2009 bis 30. November 2011).

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

Druckindustrie

Am 3. Juni 2009 haben sich die Tarifparteien der Druckindustrie – Bundesverband Druck und Medien (BVDM) und die Gewerkschaft ver.di auf einen Tarifabschluss für die 170.000 Beschäftigten geeinigt.

- Laufzeit: 24 Monate (1. April 2009 bis 31. März 2011);
- zwölf Leermonate;
- Anhebung der Tarifgehälter um 2,0 Prozent ab April 2010;
- Pauschalzahlung von 280 Euro für das Jahr 2009, die spätestens im September ausbezahlt ist;



- Manteltarifvertrag: unveränderte Verlängerung, erstmalige Kündigung zum Jahresende 2010, Änderung erst ab September 2011 möglich.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei knapp 1,0 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich, ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis, um 1,0 Prozent.

Einzelhandel (Nordrhein-Westfalen)

Am 11. Juni 2009 haben sich die Tarifparteien im nordrhein-westfälischen Einzelhandel auf einen Tarifabschluss für die 440.000 Beschäftigten geeinigt, der als Pilotabschluss für die gesamte Branche (rund 2,7 Millionen Beschäftigte) anzusehen ist.

- Laufzeit: 24 Monate (1. Mai 2009 bis 30. April 2011);
- vier Leermonate;
- Anhebung der Tarifgehälter in zwei Stufen: um 2,0 Prozent ab September 2009 und um weitere 1,5 Prozent ab September 2010;
- Pauschalzahlung von 150 Euro im April 2010;
- Fortschreibung des in der vergangenen Tarifrunde vereinbarten Tarifvertrages zur Altersvorsorge bis zum 30. April 2011. Damit steht jedem Beschäftigten – wie in den beiden Jahren zuvor – zusätzlich zum Tarifgehalt auch im Jahr 2011 ein Betrag von 150 Euro für Vorsorgeleistungen zur Verfügung.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 1,7 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich, ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis, um 1,8 Prozent.

Versicherungsgewerbe (Innendienst)

Am 12. Juni 2009 hat die große Tarifkommission von ver.di einem vorgezogenen Tarifabschluss für die die rund 170.000 Beschäftigten im Versicherungsgewerbe (Innendienst) zugestimmt.

- Laufzeit: 18 Monate (1. Oktober 2009 bis 31. März 2011);
- sechs Leermonate;
- Anhebung der Tarifgehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,5 Prozent ab 1. April 2010, in den beiden unteren Gehaltsgruppen A und B (einfache Tätigkeiten) um 5 Prozent;
- Einmalzahlung von 250 Euro im November 2009;
- Kündigung des Rationalisierungsschutzabkommens frühestens zum 31. Dezember 2010 möglich;
- Verlängerung des Altersteilzeitabkommens für den Innendienst (ohne Rechtsanspruch) und des tariflich festgelegten Arbeitszeitkorridors bis zum 30. Juni 2011.

Die Belastung liegt innerhalb der Laufzeit – umgerechnet auf zwölf Monate – bei 1,6 Prozent. Der langfristige Tarifsockel erhöht sich – ebenfalls auf Zwölf-Monats-Basis – um 1,7 Prozent (ohne Berücksichtigung der stärkeren Anhebung in den unteren Tarifgruppen).

Schwerpunkte in der Gesetzgebung

Die globale Finanz- und Wirtschaftskrise hat zu der Frage geführt, inwiefern die Vergütungspolitik der Finanzinstitute die Krise verursacht oder zumindest verstärkt hat. Vielfach gelten Bonuszahlungen als eine wesentliche Ursache für die schwere Finanzkrise, weil diese die Finanzmanager dazu verleiten, unüberschaubare Risiken einzugehen. Die Diskussion um „Bonus-Exzesse“ hat zu nationalen und internationalen Bestrebungen geführt, auf gesetzlichem Wege Einfluss auf die Vergütungspolitik zu nehmen. Allen Bestrebungen ist die Idee gemeinsam, die Vergütung an nachhaltigen Aspekten zu orientieren und negative Entwicklungen bei der variablen Vergütung zu berücksichtigen. Auch eine Begrenzung von Bonuszahlungen wird diskutiert.

Einen ersten Schritt zur Regulierung von Vergütungssystemen hat der deutsche Gesetzgeber bereits im Oktober 2008 getan, als er im Zusammenhang mit dem *Gesetz zur Errichtung eines Finanzmarktstabilisierungsfonds* die Bedingungen für die Inanspruchnahme des staatlichen Rettungsschirms festgelegt hat. Darin können staatliche Finanzhilfen von Eingriffen in die Vergütung der Bankvorstände sowie von Auflagen für die Vergütungssysteme insgesamt abhängig gemacht werden. Ein weiterer Schritt erfolgte mit dem *Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung*, das im August 2009 in Kraft getreten ist. Allerdings konnte mit diesen Maßnahmen eine flächendeckende Regulierung von Vergütungssystemen und Bonuszahlungen nicht erreicht werden. Breitere Auswirkungen auf die Praxis der Kreditinstitute haben die Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Diese hat die *Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)* reformiert und in diesem Zusammenhang Anforderungen an die Ausgestaltung von Vergütungssystemen normiert.

Regulierung von Vergütung

Internationale Maßnahmen

Die Regulierung von Bonuszahlungen im Bankensektor war zuletzt Thema auf dem *Weltfinanzgipfel mit den G 20 Staats- und Regierungschefs* in Pitts-

burgh Ende September 2009. Dort hatte man sich allerdings nicht, wie von Frankreich und Deutschland gefordert, darauf geeinigt, Bonuszahlungen an Bankmanager in ihrer absoluten Höhe zu begrenzen. Die Gipfelteilnehmer verständigten sich jedoch darauf, dass sich Vergütungssysteme am nachhaltigen Erfolg der Bank orientieren sollen. Die variable Vergütung der Unternehmensleitung und der Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikopotential des Unternehmens haben, soll stärker an Performancekriterien geknüpft werden. Ein wesentlicher Teil der Boni soll verzögert ausgezahlt werden. Vergütungsausschüsse und Aufsichtsräte sollen stärker als bisher die Verantwortung für die Gestaltung und laufende Anpassung von Vergütungssystemen übernehmen.

Bereits im April 2009 hat die *Europäische Kommission* zwei Empfehlungen an die Mitgliedstaaten zu Grundsätzen der Vergütungspolitik vorgelegt. Die *Empfehlung zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor* betrifft die Vergütung von Mitarbeitern, deren Tätigkeiten das Eingehen von wesentlichen Risiken einschließt. Die Vergütungspolitik für diese Personen soll mit einem wirksamen Risikomanagement kompatibel sein, das heißt ein angemessenes Gleichgewicht zwischen fixem Gehalt und Bonuszahlungen und eine Höchstgrenze für den variablen Vergütungsbestandteil sollen erreicht werden. Die zweite Empfehlung betrifft die *Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unterneh-*

mensleitung börsennotierter Gesellschaften (branchenübergreifend). Darin wird gefordert, eine Obergrenze für variable Vergütungskomponenten und Abfindungszahlungen festzulegen und den variablen Vergütungsbestandteil an vorher festgelegte und messbare Leistungskriterien zu binden. Außerdem soll der variable Bestandteil verzögert ausbezahlt werden. Weitere Vorgaben erfolgen auch durch die europäische Bankenaufsicht *CEBS* (Committee of European Banking Supervisors: *High-level principles for Remuneration Policies*, April 2009) sowie über die Änderung der *EU-Banken- und Kapitaladäquanzrichtlinie*. Die Grundüberlegungen sind bei allen regulatorischen Maßnahmen gleich. Einerseits sollen allgemeine Anforderungen an die Vergütung sicherstellen, dass die Vergütungssysteme mit den Strategien und dem Risikomanagement vereinbar sind. Die Vergütungssysteme sollen sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientieren und keine Anreize zur Eingehung übermäßiger Risiken bieten. Darüber hinaus wird es für erforderlich erachtet, spezielle Regeln für die variable Vergütung aufzustellen. Diese soll sich nicht nur am individuellen Erfolg orientieren, sondern auch am Instituts-

erfolg. Weitere Aspekte sind das angemessene Verhältnis von fixer und variabler Vergütung, die Berücksichtigung von Risiken und Laufzeiten und die verzögerte Auszahlung von variablen Gehaltskomponenten.

Nationale Maßnahmen

In Deutschland ist am 5. August 2009 das *Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung* (VorstAG) in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, die Anreize in der Vergütungsstruktur für Vorstandsmitglieder einer Aktiengesellschaft in Richtung einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zu stärken. Zugleich soll die Verantwortlichkeit des Aufsichtsrats für die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung gestärkt und konkretisiert sowie die Transparenz der Vorstandsvergütung gegenüber den Aktionären und der Öffentlichkeit verbessert werden. Nach dem Gesetz hat der Aufsichtsrat unter anderem dafür zu sorgen, dass die Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Besondere Vorgaben

Regulierung von Vergütung

– Internationale und nationale Initiativen –

Internationale Initiativen

CEBS – Committee of European Banking Supervisors (20. April 2009)

- High-level Principles for Remuneration Policies

EU-Kommission (30. April 2009)

- Empfehlung zur Vergütungspolitik im Finanzdienstleistungssektor
- Empfehlung zur Regelung der Vergütung von Mitgliedern der Unternehmensleitung börsennotierter Gesellschaften

G 20 – Weltfinanzgipfel Pittsburgh (25. September 2009)

Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards des Financial Stability Board (FSB)

EU-Kommission

Überarbeitung der EU-Banken- und Kapitaladäquanzrichtlinie (CRD) (Entwurf)

Nationale Initiativen

Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (Inkrafttreten 5. August 2009)

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (14. August 2009)

Mindestanforderungen an das Risikomanagement

gelten für die Vergütungsstruktur von börsennotierten Gesellschaften. Diesbezüglich hat der Gesetzgeber den allgemein diskutierten Begriff der Nachhaltigkeit in gesetzliche Vorgaben überführt. Es wird ausdrücklich geregelt, dass die Vergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren.

Breitere Auswirkungen auf die Praxis der Kreditinstitute ergeben sich jedoch aus der Neufassung der *Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk)*, welche die BaFin im August 2009 veröffentlicht hat. Darin hat die BaFin auch neue Anforderungen an die Vergütungssysteme der Institute aufgestellt. Sie begründet die Regelungen damit, dass aggressive Vergütungssysteme – neben anderen Faktoren – mit zur Finanzmarktkrise beigetragen haben. Fehlanreize in den Vergütungssystemen führten teilweise zu extremen Ausweitungen von Risikopositionen. Die Anforderungen der BaFin beziehen sich jedoch nicht nur auf Personen, die hohe Risikopositionen eingehen können. Vielmehr statuiert die BaFin auch allgemeine Prinzipien für Vergütungssysteme. Diese müssen insgesamt so ausgerichtet sein, dass schädliche Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen vermieden werden. Für Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter, die aufgrund der Kompetenzordnung hohe Risikopositionen begründen können („risk taker“), gelten besondere Vorgaben. Insbesondere müssen sich bei diesem Personenkreis zukünftige negative Entwicklungen bei der variablen Vergütung widerspiegeln. Mit dieser Regelung soll sichergestellt sein, dass die „risk taker“ nicht nur am Erfolg partizipieren, sondern auch an einem etwaigen Verlust.

Koalitionsvertrag 2009 zum Arbeitnehmerdatenschutz:
 „Es sollen praxisingerechte Regelungen für Bewerber und Arbeitnehmer geschaffen und gleichzeitig Arbeitgebern eine verlässliche Regelung für den Kampf gegen Korruption an die Hand gegeben werden.“

Die Banken müssen die Regelungen zur Vergütung – wie die gesamten MaRisk – grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2009 umsetzen. Die Vergütungssysteme sollen daher schon Gegenstand der Jahresabschlussprüfung für das Jahr 2009 sein. In der praktischen Umsetzung sind verschiedene Fragen noch nicht abschließend geklärt. Die BaFin hat jedoch angekündigt, Fragen zur praktischen Anwendung der neuen Vergütungsregelungen intensiv in einem Expertengremium mit der Kreditwirtschaft zu diskutieren.

Arbeitnehmerdatenschutz

Mit dem Arbeitnehmerdatenschutz hat der Gesetzgeber ein weiteres Thema aufgegriffen, das in der Öffentlichkeit Aufmerksamkeit erregt hatte. Bei mehreren deutschen Großunternehmen waren in jüngster Vergangenheit Beschäftigte, Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder überwacht und ihr Verhalten kontrolliert worden. Dazu wurden in erheblichem Ausmaß personenbezogene Daten abgeglichen („Screening“) und Telefonüberwachungen, Detektiveinsätze oder Videoüberwachungen im Betrieb durchgeführt. Derartige Überwachungsmaßnahmen sollen einerseits bereits begangene Straftaten aufdecken. Andererseits sollen aber auch präventive Zwecke (Compliance, Betrugsprävention, Risikomanagement) verfolgt werden.

Bislang existierte für diese Maßnahmen kein einheitliches Arbeitnehmerdatenschutzrecht. Gleichwohl hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesverfassungsgerichts in einer Vielzahl von Einzelentscheidungen elementare Grundsätze für den allgemeinen arbeitsrechtlichen Informations- und Datenschutz entwickelt. Aufgrund der publik gewordenen Datenskandale hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales

bereits im Frühjahr 2009 angekündigt, ein eigenständiges Arbeitnehmerdatenschutzrecht vorzulegen. Zunächst wurde jedoch in das laufende Gesetzgebungsverfahren zum Bundesdatenschutzgesetz eine Generalklausel zum Beschäftigtendatenschutz aufgenommen. Die neue Vorschrift des § 32 *Bundesdatenschutzgesetz* enthält eine allgemeine Regelung zum Schutz personenbezogener Daten von Beschäftigten. Diese soll – nach Auffassung des Gesetzgebers – die von der Rechtsprechung erarbeiteten Grundsätze des Datenschutzes im Beschäftigtenverhältnis nicht ändern, sondern lediglich zusammenfassen. Wie die neue Klausel durch die Rechtsprechung konkretisiert wird und ob sie zu einer Verschärfung des Arbeitnehmerdatenschutzes führt, bleibt abzuwarten.

Das bisherige Arbeitsministerium hat mit dieser Generalklausel seine Überlegungen zu einem eigenständigen Arbeitnehmerdatenschutzgesetz nicht aufgegeben. Am 4. September 2009 hat es daher einen Diskussionsentwurf für ein *Gesetz zum Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis* vorgelegt. Dieser Entwurf, der wegen Ablaufs der Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt werden konnte, regelt den Arbeitnehmerdatenschutz sehr detailliert. Neben der Datenerhebung im Einstellungsverfahren, einschließlich der Einzelaspekte des arbeitgeberseitigen Fragerechts, finden sich ausführliche Regelungen für die Datenerhebung und Datenverwendung nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses. Dies betrifft unter anderem Regelungen zur Videoüberwachung, zu biometrischen Verfahren und zur Nutzung von Telekommunikationsdiensten. Schließlich soll, um eine wirksame innerbetriebliche Datenschutzkontrolle sicherzustellen, ein Beschäftigtendatenschutzbeauftragter eingeführt werden.

Auf der Basis dieser sehr weit gehenden Regelungen stellt sich für die kreditwirtschaftliche Praxis die Frage, welche Auswirkungen dies auf die Bereiche Compliance und Korruptionsbekämpfung haben würde. Insofern bleibt abzuwarten, wie die neue Bundesregierung mit dem Thema Arbeitnehmerdatenschutz umgehen wird. Gemäß Koalitions-

vertrag soll der Arbeitnehmerdatenschutz in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz ausgestaltet werden. Ziel soll es sein, den Arbeitnehmerdatenschutz zu verbessern und Mitarbeiter wirksam vor Bespitzelungen an ihrem Arbeitsplatz zu schützen. Bis zur Verabschiedung einer derartigen Neuregelung bleibt es zunächst bei der dargestellten Generalklausel im Bundesdatenschutzgesetz, die bereits am 1. September 2009 in Kraft getreten ist.

Reform des Versorgungsausgleichs

Zum 1. September 2009 wurde der Versorgungsausgleich, der zwischen Ehegatten bei Scheidungen durchzuführen ist, reformiert und in einem neuen Gesetz (*Versorgungsausgleichsgesetz*) zusammengefasst. Durch die Reform wird das bisherige Recht zum Versorgungsausgleich grundlegend umgestaltet und auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Im Grundsatz sollen Versorgungsanwartschaften, die während der Ehezeit aufgebaut wurden, unmittelbar mit der Scheidung aufgeteilt werden. Dies betrifft Ansprüche aus gesetzlicher Rente ebenso wie Ansprüche aus berufsständischen Versorgungswerken, Betriebsrenten oder der privaten Altersvorsorge. Durch die neuen Bestimmungen werden betriebliche Versorgungsträger stärker als bisher mit dem Thema Versorgungsausgleich befasst. Dies betrifft zum einen die Mitwirkung im Scheidungsverfahren (Erteilung von Auskünften zur Höhe und zum Wert von Anrechten, Durchführung von Berechnungen). Zum anderen müssen sich Arbeitgeber und Versorgungsträger darauf einstellen, dass sie nach dem Grundsatz der internen Teilung künftig geschiedene Ehegatten in ihr betriebliches Versorgungssystem aufnehmen müssen.

Ausblick

Neben dem Arbeitnehmerdatenschutzgesetz hat das Arbeitsministerium, das bis zum Regierungswechsel von einem SPD-Minister geführt wurde, kürzlich weitere Gesetzentwürfe vorgelegt, die wegen des Ablaufs der Legislaturperiode nicht mehr umgesetzt werden konnten. Hierzu gehört unter anderem der Vorschlag, die Förderung der *Altersteilzeit* um fünf Jahre zu verlängern. Nach bisheriger Rechtslage fördert der

Staat die Inanspruchnahme von Altersteilzeit durch finanzielle Leistungen an den Arbeitgeber. Die Bundesagentur erstattet dem Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen den Betrag, um den der Arbeitgeber das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit aufstockt. Diese Förderung läuft jedoch zum Jahresende 2009 aus. Die neue Bundesregierung wird die Altersteilzeit nicht mehr durch finanzielle Leistungen fördern. Die Bundeskanzlerin hat sich im Oktober 2009 dahingehend geäußert, dass sie eine weitere Förderung der Altersteilzeit für „kontraproduktiv“ hält. Dementsprechend ist im Koalitionsvertrag vereinbart, dass eine Verlängerung der staatlich geförderten Altersteilzeit über das Jahresende 2009 hinaus abgelehnt wird.

Die staatliche Förderung der Altersteilzeit wird zum 31. Dezember 2009 auslaufen. Die Bundesregierung lehnt eine weitere Verlängerung dieser Förderung ab.

Insgesamt haben sich nach der neuen Regierungsbildung die Vorzeichen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen verändert. Ein Thema der Koalitionsgespräche war die Forderung der FDP, den Kündigungsschutz zu lockern. Dieses Thema wurde

im Koalitionsvertrag nicht aufgegriffen. Allerdings soll es für Betriebe leichter werden, ihre Mitarbeiter befristet zu beschäftigen. Laut Koalitionsvertrag sollen die Bedingungen für Befristungen so umgestaltet

werden, dass nach einer Wartezeit eine weitere Befristung auch dann möglich ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor schon ein befristeter Arbeitsvertrag bestanden hat.

Schwerpunkte in der Rechtsprechung

Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung entwickelt sich nicht nur ständig weiter, sondern wird aus verschiedenen Gründen im Laufe der Zeit immer wieder geändert. Insofern ist die arbeitsrechtliche Praxis häufig mit geänderten Vorgaben konfrontiert und steht vor dem Problem, wie diese – im Rahmen eines laufenden Arbeitsverhältnisses – in geeigneter Weise umgesetzt werden sollen. Andererseits gibt es auch Grundsatzfragen, in denen die Rechtsprechung beständig geblieben ist. So haben sich die Arbeitsgerichte im vergangenen Jahr von der öffentlichen Kritik zum Thema Kündigung von Arbeitnehmern wegen Bagatelldelikten nicht beeinflussen lassen und an der höchstrichterlichen Rechtsprechung festgehalten.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) wird oft durch die europarechtlichen Vorgaben des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) geprägt. Im Januar 2009 hat der EuGH eine für die arbeitsrechtliche Praxis wichtige Entscheidung zum Urlaubsrecht getroffen und damit das BAG zu einer Änderung seiner langjährigen Rechtsauffassung veranlasst. In anderen Fällen kommt es, bedingt durch die erst seit einigen Jahren geltende AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen, ebenfalls zu einer Änderung der Rechtsprechung. Eine permanente Fortentwicklung ist auch hinsichtlich der Themen Gleichbehandlung und Betriebsübergang festzustellen.

Individualarbeitsrecht

Urlaub

Der EuGH hat am 20. Januar 2009 eine maßgebliche Entscheidung zum *Verfall des Urlaubs von langzeiterkrankten Arbeitnehmern* getroffen¹. Es geht hier um die Frage, ob Urlaub, der wegen Krankheit nicht genommen werden kann, am Ende des Jahres beziehungsweise des Übertragungszeitraums verfällt oder nicht. Bislang hat das BAG in langjähriger Rechtsprechung diese Frage bejaht. Der EuGH hat nun festgestellt, dass diese Rechtsprechung gegen die europäische Arbeitszeitrichtlinie ver-

stößt. Im Anschluss an das EuGH-Urteil hat das BAG seine langjährige Rechtsprechung aufgegeben². Künftig verfallen daher gesetzliche Urlaubsansprüche bei einer Langzeiterkrankung nicht mehr automatisch am Ende des Übertragungszeitraums. Das bedeutet: Wenn der Mitarbeiter nach einer längeren Erkrankung an seinen Arbeitsplatz zurückkommt, kann er einen Anspruch auf Urlaubsgewährung geltend machen. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass der Mitarbeiter diesen Urlaub tatsächlich nehmen konnte, steht ihm ein Urlaubsabgeltungsanspruch zu.

In der Praxis ergeben sich aus der geänderten Rechtsprechung weitere Folgefragen, die zum Großteil noch nicht abschließend geklärt sind. Diesbezüglich bleibt die künftige Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten.

Die Vorgaben des EuGH und die neue Rechtsprechung des BAG führen dazu, dass Arbeitgeber bei langfristigen Erkrankungen von Arbeitnehmern mit aufgelaufenen Ansprüchen auf Urlaubsgewährung oder Urlaubsabgeltung belastet werden. Um dies zu vermeiden, bliebe dem Arbeitgeber als Ausweg nur die schnelle Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem dauererkrankten Mitarbeiter. Auf das Instrument der krankheitsbedingten Kündigung haben die

Arbeitgeber in der Vergangenheit oftmals aus sozialen Erwägungen verzichtet. Allerdings wurden diese sozialen Aspekte bislang nicht durch finanzielle Risiken konterkariert.

Gesetzliche Urlaubsansprüche bei Langzeiterkrankung verfallen nicht mehr automatisch zum 31. März des Folgejahres.

AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen

Die Überprüfung von einzelnen Klauseln in Formulararbeitsverträgen ist Gegenstand der ständigen Rechtsprechung des BAG. Seit dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes zum 1. Januar 2002 sind die Vorschriften über Allgemeine Geschäftsbedingungen auch auf Arbeitsverträge anwendbar. Dies führte dazu, dass sich die rechtlichen Anforderungen an die Formulierung von Arbeitsverträgen geändert haben und zahlreiche Vertragsklauseln von der Rechtsprechung nach dem neuen Maßstab überprüft werden müssen. In manchen Fällen ist der neue Prüfungsmaßstab mit einer Änderung der früheren Rechtsprechung des BAG verbunden, so dass die Personalpraxis auch für laufende Arbeitsverhältnisse mit neuen Vorgaben konfrontiert wird.

Ein Thema, zu dem das BAG in den letzten Jahren zahlreiche Einzelfälle entschieden hat, ist die Frage, unter welchen Voraussetzungen *Sonderzahlungen unter Freiwilligkeitsvorbehalt* gestellt werden können.

Zu den Sonderzahlungen des Arbeitgebers gehören insbesondere Weihnachtsgratifikationen oder jährliche Tantiemen. Diese möchte der Arbeitgeber vielfach flexibel gestalten, um sich nicht dauerhaft an die einmal gewährte Leistung zu binden. Als Instrument für die Flexibilisierung steht der so genannte Freiwilligkeitsvorbehalt zur Verfügung. Mit diesem bezweckt der Arbeitgeber, dem Mitarbeiter eine Leistung zu gewähren und sich gleichzeitig vorzubehalten, über eine künftige Gewährung dieser Leistung jeweils neu zu entscheiden. Aus rechtlicher Sicht verhindert der Freiwilligkeitsvorbehalt, dass der Mitarbeiter aus einer Leistung des Arbeitgebers einen Anspruch auf diese Leistung für künftige Bezugszeiträume nach dem Grundsatz der betrieblichen Übung entwickelt³. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das BAG es auch weiterhin zulässt, Sonderzahlungen unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt zu stellen. Sofern nicht das laufende Arbeitsentgelt betroffen ist, kann der Arbeitgeber grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitneh-

mers auf eine in Aussicht gestellte Sonderzahlung ausschließen. Er kann sich somit die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt. Dies gilt auch dann, wenn die Sonderzahlung nicht die Betriebstreue honorieren, sondern ausschließlich die geleistete Arbeit zusätzlich vergüten soll⁴. Sonderzahlungen sind insoweit vom laufenden Arbeitsentgelt abzugrenzen. Dort ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt nicht zulässig. Zum laufenden Arbeitsentgelt gehört dabei nicht nur die eigentliche Grundvergütung. Erfasst werden auch zusätzliche regelmäßige Zahlungen, die als Teil der Arbeitsvergütung und damit als unmittelbare Gegenleistung für die Leistung des Arbeitnehmers vereinbart wurden⁵.

Für die Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts gilt Folgendes: Er darf nicht nur den bloßen Hinweis enthalten, dass sich der Arbeitgeber „freiwillig“ zur Erbringung der Leistung verpflichtet, ohne dass er dazu durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz gezwungen ist. Vielmehr muss der Freiwilligkeitsvorbehalt auch darauf hinweisen, dass die jeweilige Sonderzahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet⁶. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Arbeitgeber dem Mitarbeiter bei der jeweiligen Zahlung den Freiwilligkeitsvorbehalt schriftlich mitteilt oder ob dieser bereits im Arbeitsvertrag vereinbart wurde⁷.

Bei der Formulierung des Freiwilligkeitsvorbehalts ist insbesondere darauf zu achten, dass diese Klausel eindeutig ist und anderen vertraglichen Vereinbarungen nicht widerspricht. Ein Widerspruch liegt dann vor, wenn in anderen Vertragsklauseln eindeutig ein Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung begründet wird⁸. Einen derartigen Anspruch begründen nach Auffassung des BAG zum Beispiel die Formulierungen, dass der Mitarbeiter eine bestimmte Sonderleistung erhält oder an einem Bonussystem teilnimmt. Mit diesen Formulierungen verspricht der Arbeitgeber eine Leistung. Deshalb ist es widersprüchlich, wenn er gleichzeitig – entgegen diesem Versprechen – mit einer Freiwilligkeitsklausel

Arbeitgeber können Sonderzahlungen unter Freiwilligkeitsvorbehalt stellen, sofern nicht das laufende Arbeitsentgelt betroffen ist.

einen Rechtsanspruch auf die Sonderzahlung ausschließen will. Ein derartiger Widerspruch führt dazu, dass der Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam ist und ersatzlos wegfällt. Damit scheidet die vom Arbeitgeber gewünschte Flexibilisierung. Er bleibt dann an die Sonderzahlung gebunden.

Gleichbehandlung

Freiwillige Leistungen und Sonderzahlungen stehen auch unter dem Aspekt der Gleichbehandlung auf dem Prüfstand. Bei einer freiwilligen allgemeinen *Lohnerhöhung* sowie bei *freiwilligen Sonderzahlungen* ist der Arbeitgeber an den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung gebunden. Er darf nur aus sachlichen Kriterien zwischen einzelnen Arbeitnehmern differenzieren. Daher muss er die Anspruchsvoraussetzungen so abgrenzen, dass keine Arbeitnehmer sachwidrig oder willkürlich von der Vergünstigung ausgeschlossen werden. Andernfalls können diese verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden. Die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer ist gegebenenfalls sogar betriebsübergreifend zu gewährleisten⁹. Dies gilt, wenn der Arbeitgeber seine Entscheidung nicht auf einen einzelnen Betrieb beschränkt, sondern sich auf alle oder mehrere Betriebe seines Unternehmens bezieht. In der Praxis differenzieren Arbeitgeber bei Lohnerhöhungen oder Sonderzahlungen, wenn sie mit einem Teil der Belegschaft Änderungsverträge zu verschlechterten Bedingungen abgeschlossen haben. Diese Mitarbeiter sollen dann etwa eine Lohnerhöhung oder eine Sonderzahlung erhalten, um die Nachteile aus den Änderungsverträgen auszugleichen. Weist der Arbeitgeber auf diese Zwecksetzung ausdrücklich hin, darf er bei einer Lohnerhöhung die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen berücksichtigen und die Mitarbeiter von der Lohnerhöhung ausschließen, die keine Änderungsverträge abgeschlos-

sen haben¹⁰. Die Zwecksetzung der Differenzierung spielt in diesen Fällen die entscheidende Rolle. Wenn die Sonderzahlung nicht ausschließlich bezweckt, die mit den Änderungsverträgen verbundenen Nachteile zu kompensieren, darf der Arbeitgeber die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigen. Eine Differenzierung ist daher nicht zulässig, wenn aus den Voraussetzungen für die Sonderzahlung (ungekündigtes Arbeitsverhältnis zum Stichtag) deutlich wird, dass der Arbeitgeber mit der Sonderzahlung auch die Betriebstreue honorieren wollte¹¹.

Auch in anderen Fällen kommt es für die Frage, ob eine unzulässige Diskriminierung vorliegt, darauf an, wie der Arbeitgeber sein Verhalten begründet. So kann eine *Stellenausschreibung*, die auf Arbeitnehmer im ersten Berufsjahr begrenzt ist, eine nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unzulässige (mittelbare) Benachteiligung wegen

Aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, seine Arbeitnehmer bei Anwendung einer selbst gesetzten Regelung gleich zu behandeln. Deshalb darf er auch im Falle einer freiwillig gewährten allgemeinen Lohnerhöhung Unterschiede nur aus sachlichen Gründen machen.

des Alters sein. Arbeitnehmer mit mehreren Berufsjahren weisen nämlich typischerweise gegenüber Arbeitnehmern im ersten Berufsjahr ein höheres Lebensalter auf. Eine solche Beschränkung kann daher nur dann gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber mit ihr ein rechtmäßiges Ziel verfolgt und sie zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich ist. Sind die hierfür vom Arbeitgeber angeführten Gründe (z. B. Berufung auf das vorgegebene Personalbudget) offensichtlich ungeeignet, verstößt er grob gegen seine Pflicht zur diskriminierungsfreien Stellenausschreibung¹².

Betriebliche Altersversorgung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz spielt auch bei der betriebliche Altersversorgung eine Rolle. Unter dem Aspekt der *Gleichbehandlung* haben überlebende *eingetragene Lebenspartner* in gleichem Maße wie überlebende Ehegatten Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung. Voraussetzung ist, dass am 1. Januar

2005 noch ein Rechtsverhältnis zwischen dem Versorgungsberechtigten und dem Versorgungsschuldner bestand¹³. Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn die im Betriebsrentengesetz abschließend aufgezählten *Voraussetzungen* erfüllt sind: Zusage aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses, Leistungspflicht durch ein im Gesetz genanntes biologisches Ereignis (Alter, Invalidität, Tod) ausgelöst, Versorgungszweck. Unter einer „Versorgung“ sind alle Leistungen zu verstehen, die den Lebensstandard des Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen im Versorgungsfall, wenn auch nur zeitweilig, verbessern sollen. Auf die Bezeichnung der Leistung (z. B. „Übergangsbezüge“) und sonstige Formalien kommt es nicht an. Ebenso wenig spielt es eine Rolle, aus welchen Gründen und aus welchem Anlass die Versorgungsleistung versprochen wurde¹⁴.

Betriebsübergang

In ständiger Rechtsprechung ist das BAG mit Fragen zum Betriebsübergang (§ 613a BGB) befasst. Die Praxis ist seit Jahren mit zahlreichen Einzelfallentscheidungen zu diesem Thema konfrontiert. Dies betrifft zum einen die Frage, wann ein Betriebsübergang vorliegt. Zum anderen ist von Bedeutung, ob der Arbeitgeber die vom Übergang betroffenen Arbeitnehmer ordnungsgemäß über den Betriebsübergang unterrichtet hat und ob Arbeitnehmer dem Übergang wirksam widersprochen haben.

Hinsichtlich seiner *Voraussetzungen* ist der Betriebsübergang in vielen Fällen von einer Auftragsnachfolge abzugrenzen. Praktisch relevant ist dies sowohl bei Outsourcingmaßnahmen als auch generell bei einer Fremdvergabe von Aufträgen. Bei der Übernahme von Dienstleistungen durch einen neuen Arbeitgeber übernimmt dieser regelmäßig einen Teil des Personals. Ein Betriebsübergang – und keine reine Auftragsnachfolge – liegt vor, wenn ein nach Zahl und Sachkunde wesentlicher Teil des bisherigen Personals übernommen wird. Das Erfordernis der Sachkunde ist auch dann erfüllt, wenn die übernommenen Mitarbeiter – aufbauend auf dem bereits vorhandenen Wissen und Können –

noch weiter geschult werden müssen, um schwierigere und komplexere neue Aufgaben bei dem Betriebsübernehmer erfüllen zu können¹⁵.

Ein weiteres Problemfeld ist die *Unterrichtung* der Arbeitnehmer über den Betriebsübergang. Die betroffenen Arbeitnehmer sind über den Betriebsübergang selbst und die daraus resultierenden Folgen zu unterrichten. Da die gesetzliche Vorschrift bezüglich der Unterrichtung so unklar und weit gefasst ist, werden die konkreten Vorgaben hierfür durch die Rechtsprechung aufgestellt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die entsprechenden Urteile jeweils nur mit dem Streitgegenständlichen Informationsschreiben befassen und insoweit keine zusammenfassende Darstellung über den Inhalt der Unterrichtung ermöglichen. So ist etwa entschieden, dass eine Unterrichtung nicht ordnungsgemäß ist, wenn die begrenzte gesamtschuldnerische Nachhaftung gemäß § 613a Absatz 2 BGB nicht dargestellt wird¹⁶. Auch die Information, dass die Arbeitsverhältnisse auf eine „neue GmbH“ übergehen sollen, genügt dem gesetzlichen Erfordernis nicht. Die Arbeitnehmer müssen darüber informiert werden, wer ihr neuer Arbeitgeber werden soll¹⁷.

Nur eine ordnungsgemäße Unterrichtung des Arbeitgebers setzt die gesetzliche Widerspruchsfrist für den Arbeitnehmer in Gang. Übt der Arbeitnehmer sein *Widerspruchsrecht* aus, muss er dieses weder begründen noch benötigt er einen sachlichen Grund. Es steht ihm auch frei, nach dem Widerspruch mit dem Betriebsveräußerer oder dem Betriebserwerber über ein Arbeitsverhältnis auf neuer Grundlage zu verhandeln¹⁸. Ein derartiges Verhalten ist nicht rechtsmissbräuchlich. Das Recht zum Widerspruch kann allerdings verirken. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer einen Aufhebungsvertrag mit dem Betriebserwerber abschließt, weil er damit über sein Arbeitsverhältnis disponiert¹⁹.

Kündigung

Im Kündigungsrecht haben verschiedene unterinstanzliche Entscheidungen in der Öffentlichkeit Aufsehen erlangt, bei denen der Arbeitgeber jeweils wegen des Diebstahls bzw. der Unterschlagung von



geringwertigen Sachen („Bagatelldelikte“) gekündigt hatte. Chefbrötchen, Buletten, Brotaufstriche und zuletzt Maultaschen haben – angestachelt durch die Medien – die Emotionen der Bürger erregt. In Zeiten der Finanzkrise haben die Medien natürlich auch den Vergleich mit den Managerboni herangezogen, die trotz der Krise ausbezahlt werden. Besonders publik geworden ist der Fall der Supermarktkassiererin „Emmely“²⁰. Diese war nach mehr als 30 Jahren Betriebszugehörigkeit wegen gestohlener Pfandbons im Wert von 1,30 Euro entlassen worden. Ihr Arbeitgeber hatte außerordentlich gekündigt und konnte dabei auf die ständige Rechtsprechung des BAG vertrauen. Danach kann einem Arbeitnehmer wegen eines Eigentumsdeliktes grundsätzlich auch dann gekündigt werden, wenn die Sachen nur geringen Wert besitzen. Entscheidend ist, dass durch derartige Delikte das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beeinträchtigt wird. Es ist jedoch eine Interessenabwägung vorzunehmen und zu prüfen, ob dem Arbeitgeber die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses noch zumutbar ist oder nicht. Hierfür werden die Gesamtumstände des Einzelfalles berücksichtigt. Diese Interessenabwägung ist nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg zu Lasten von „Emmely“ ausgefallen. Sie hatte bei der Aufklärung des Sachverhaltes durch den Arbeitgeber beharrlich geleugnet und insbesondere versucht, den Verdacht auf andere Kolleginnen abzuwälzen. Überdies hat sie im Prozess wahrheitswidrige Angaben zum Sachverhalt gemacht. Das BAG hat nunmehr – nach einer Nichtzulassungsbeschwerde – die Revision gegen die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Gegenstand der Revision ist die durch das BAG noch nicht abschließend geklärte Rechtsfrage, ob das Verhalten eines gekündigten Arbeitnehmers im Prozess bei der Interessenabwägung, die für die Beurteilung der Kündigung erforderlich ist, als mitentscheidend berücksichtigt werden kann²¹.

Die rechtswidrige und vorsätzliche Verletzung von Eigentum oder Vermögen des Arbeitgebers ist stets, auch wenn die Sachen nur geringen Wert besitzen, als wichtiger Grund zur außerordentlichen Kündigung an sich geeignet.

Ausblick

Die Rechtsprechung des BAG wird oftmals in enger Verbindung mit der Person des Vorsitzenden im jeweiligen Senat gesehen. Wechselt der Vorsitzende, stellt sich das Fachpublikum die Frage, ob dies in zentralen Themen zu einer Änderung der Rechtsprechung führt und ob kritische Entscheidungen der Vergangenheit möglicherweise revidiert werden. Mitte des Jahres 2009 hat der Vorsitz in dem für das Kündigungsrecht zuständigen Zweiten Senat gewechselt. Der bisherige Vorsitzende Prof. Dr. Friedhelm Rost, der in den letzten Jahren die Rechtsprechung zum Kündigungsrecht maßgeblich und nachhaltig geprägt hat, ist in den Ruhestand getreten. Zu seinem Nachfolger wurde Burghard Kreft ernannt. Damit bleibt abzuwarten, ob dieser personelle Wechsel tatsächlich zu einer Änderung der Rechtsprechung zum Kündigungsrecht führt. Aus Sicht der Gesetzgebung wird es – auf der Basis des Koalitionsvertrages – zunächst keine grundlegenden Änderungen zum Kündigungsrecht geben.

- 1 EuGH, Urteil vom 20. Januar 2009 – C-350/06
- 2 BAG, Urteil vom 24. März 2009 – 9 AZR 983/07
- 3 z. B. BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 10 AZR 219/08
- 4 BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07
- 5 BAG, Urteil vom 25. April 2007 – 5 AZR 627/06
- 6 z. B. BAG, Urteil vom 21. Januar 2009 – 10 AZR 219/08
- 7 vgl. BAG, Urteil vom 18. März 2009 – 10 AZR 289/08
- 8 siehe hierzu BAG, Urteil vom 30. Juli 2008 – 10 AZR 606/07
- 9 BAG, Urteil vom 3. Dezember 2008 – 5 AZR 74/08
- 10 BAG, Urteil vom 15. Juli 2009 – 5 AZR 486/08
- 11 BAG, Urteil vom 5. August 2009 – 10 AZR 666/08
- 12 BAG, Beschluss vom 18. August 2009 – 1 ABR 47/08
- 13 BAG, Urteil vom 14. Januar 2009 – 3 AZR 20/07
- 14 BAG, Urteil vom 28. Oktober 2008 – 3 AZR 317/07
- 15 BAG, Urteil vom 25. Juni 2009 – 8 AZR 258/08
- 16 BAG, Urteil vom 20. März 2008 – 8 AZR 1016/06
- 17 BAG, Urteil vom 21. August 2008 – 8 AZR 407/07
- 18 BAG, Urteil vom 19. Februar 2009 – 8 AZR 176/08
- 19 BAG, Urteil vom 23. Juli 2009 – 8 AZR 357/08
- 20 LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 24. Februar 2009 – 7 Sa 2017/08
- 21 BAG, Beschluss vom 28. Juli 2009 – 3 AZN 224/09

Anhang

Mitglieder der Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken

(Stand: November 2009)

BayernLB,
München

**Bremer Landesbank Kreditanstalt Olden-
burg-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/Mainz/Mannheim

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/Schwerin

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

Stadtsparkasse Völklingen,
Völklingen

Thüringer Aufbaubank,
Erfurt

**VÖB-ZVD Bank für Zahlungsverkehrsdienst-
leistungen GmbH,**
Bonn

Westdeutsche ImmobilienBank AG,
Mainz

WestLB AG,
Düsseldorf/Münster

Mitglieder des Tarifausschusses

(Stand: November 2009)

Thomas Christian Buchbinder,

*SaarLB Landesbank Saar,
Saarbrücken,
Vorsitzender des Tarifausschusses*

Stephan Ziegler,

*Nassauische Sparkasse,
Wiesbaden*

Dr. Marcus Dahmen,

*Landwirtschaftliche Rentenbank,
Frankfurt/M.*

Mitglieder der Kommission Tarifpolitik

(Stand: November 2009)

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*

Tobias Mayr,

*SaarLB Landesbank Saar,
Saarbrücken*

Achim Meierkamp,

*NRW.BANK,
Düsseldorf/Münster*

Franz Metzger,

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

Rolf Merder,

*Die Sparkasse Bremen AG,
Bremen*

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: Juni 2009)

**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***Leonhard Regneri,***stellv. Vorsitzender**Frankfurter Sparkasse AG, Frankfurt/M.***Gabriele Platscher,***Deutsche Bank PGK AG, Braunschweig***Andrea Widzinski,***Volksbank Ludwigsburg eG, Ludwigsburg***Ordentliche Mitglieder****Dorothee Arting,***GE Money Bank GmbH,**Hannover***Peter Aschenbrenner,***HypoVereinsbank AG, München***Ruth Bouska,***HypoVereinsbank AG, Weimar***Gabi Bleif,***Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg***Claudia Eggert-Lehmann,***Commerzbank AG, Dortmund***Martina Fischer,***Volksbank Speyer-Neustadt-Hockenheim eG, Speyer***Katharina Fischermanns***Landesbank Berlin AG, Berlin***Markus Freyaldenhoven,***Commerzbank AG, Düsseldorf***Alfred Goecke***Volksbank Bochum Witten eG, Bochum***Karin Gronau***Hamburger Sparkasse AG, Hamburg***Andrea Hartmann***Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall***Sarah Hecking,***Commerzbank AG, Köln***Sabine Kannenberg,***Commerzbank AG, Kiel***Oliver Krizsak,***Bausparkasse Schwäbisch Hall AG, Schwäbisch Hall***Norbert Lucas,***ING DiBa, Hannover***Inge Christa Mingo,***Volksbank eG Gelsenkirchen-Buer, Gelsenkirchen***Nicole Reiß,***Commerzbank AG, Bayreuth***Liane Schneider,***Commerzbank AG, Frankfurt/M.***Gerald Schröter,***Commerzbank AG, Berlin*

**Tarifkommission Banken
– Ordentliche Mitglieder –**

Dagmar Aistermann,
Commerzbank AG, Dortmund

Nadine Arnold,
Landesbank Berlin AG, Berlin

Dorothee Arting,
GE Money Bank GmbH, Hannover

Evelyn Biermanski,
Oldenburgische Landesbank AG, Osnabrück

Gabi Bleif,
Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg

Ingrid Blessing,
Deutsche Bank PGK AG, Heilbronn

Ruth Bouska,
Hypo Vereinsbank AG, Weimar

Renate Bremer,
Commerzbank AG, Düsseldorf

Lars Busch,
NordLB, Hannover

Dirk Dietrich,
Landeskreditkasse zu Kassel, Kassel

Michael Dutschke,
Landesbank Berlin AG, Berlin

Petra Eberle,
Commerzbank AG, Dortmund

Claudia Eggert-Lehmann,
Commerzbank AG, Dortmund

Joachim Fehmel,
Berliner Bank AG, Berlin

Markus Freyaldenhoven,
Commerzbank AG, Düsseldorf

Helmut Graf,
Kreissparkasse Saarlouis, Saarlouis

Jutta Greim,
Commerzbank AG, Nürnberg

Karin Gronau,
Hamburger Sparkasse AG, Hamburg

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,
Landesbank Rheinland-Pfalz, Mainz

Sabine Kannenberg,
Commerzbank AG, Kiel

Frank Kasper,
WestLB, Düsseldorf

Peter Kazmierczak,
Deutsche Bank AG, Essen

Heiko Kleusch,
Commerzbank AG, Köln

Peter König,
Hypo Vereinsbank AG, München

Michaela Lorenz,
Commerzbank AG, Berlin

Anja Lellau,
Commerzbank AG, Hamburg

Astrid Maurer,
Landesbank Berlin AG, Berlin

Harald Meisinger,
Deutsche Bank PGK AG, Saarbrücken

Barbara Naschke,
dupbank AG, Frankfurt/M.

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***Franz Scheidel,***Commerzbank AG, Frankfurt/M.***Angela Schley,***SEB AG, Minden***Peter Siemens,***Commerzbank AG, Hannover***Helene Strinja,***SEB AG, Frankfurt/M.***Ursula Teschner,***Commerzbank AG, Hamburg***Ilse Thonagel,***NordLB, Schwerin***Gaby Timpe,***Oldenburgische Landesbank AG, Lönningen***Heiner Vahlenstein,***KBC-Bank Deutschland AG, Bremen***Eduard Vogel,***Commerzbank AG, Stuttgart***Udo Wild,***Commerzbank AG, Leipzig***Bärbel Wulff,***Landesbank Berlin AG, Berlin*

Deutscher Bankangestellten-Verband (DBV)

Vorstand

Karin Ruck,

*Bundesvorsitzende
Deutsche Bank AG, Frankfurt/Main*

Stephan Szukalski,

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

Heinz Buff,

*stellv. Bundesvorsitzender,
Berliner Volksbank eG*

Waltraud Braune,

Bank 1 Saar, Saarbrücken

Giulio Gambino,

Hypo Vereinsbank 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*

Heinz-Norbert Benterbusch,

*stellv. Vorsitzender,
Volksbank eG, Waltrop*

Thomas Albrecht,

Volksbank Osterburg-Lüchow-Dannenberg eG

Helmut Beckmann,

Commerzbank AG, Hannover

Wolfgang Böhr,

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Friedhelm Burski,

Raiffeisenbank Brenztal eG

Rudolf Gmeinwieser,

Bayerische Landesbank, München

Karl-Heinz Hamacher,

Deutsche Bank AG, Köln

Ingrid Hegewald,

Commerzbank AG, Frankfurt/Main

Norbert Heinrich,

Citibank Deutschland, Hamburg

Manja Ladenthin,

Hypo Vereinsbank 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

Stephan Szukalski,

*Verhandlungsführung
BCB AG, Frankfurt/Main*

Karin Ruck,

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

Helmut Beckmann,

Commerzbank AG, Hannover

Ute Beese,

Hannover

Ursula Feikes,

Deutsche Bank AG, Düsseldorf

Giulio Gambino,

Hypo Vereinsbank AG, München

Rudolf Gmeinwieser,

Bayerische Landesbank, München

Ingrid Hegewald,
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Norbert Heinrich,
Citibank Deutschland, Hamburg

Manja Ladenthin,
HypoVereinsbank AG, Hamburg

Udo Machon,
BCB Payments AG, Frankfurt/M.

Eva Pfauntsch,
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Joachim Rodenhauser,
Commerzbank AG, Frankfurt/M.

Christoph Ulm,
DWP Bank, München

Karsten Wolff,
BCB AG, Frankfurt/M.

Sigrid Betzen,
Düsseldorf

DHV – Die Berufsgewerkschaft

Hauptvorstand

Jörg Hebsacker,
Bundesvorsitzender

Gunter Smits,
stv. Bundesvorsitzender

Anne Kiesow

Hans-Rudolf Folz

Hans-Joachim Bondzio

Martin Fehrmann

Christian Hertzog,
stv. Hauptvorstandsmitglied

Bundesfachgruppenvorstand Banken

Peter Schellenberg,
Vorsitzender,
Commerzbank AG,

Robert Hertrich,
BHW-Holding Bausparkasse AG

Gerhard Renz,
Volksbank Breisach eG

Mitglieder der Tarifkommission Bankgewerbe

Peter Schellenberg,
Vorsitzender,
Commerzbank AG

Hans-Peter Braun,
W&W Service GmbH

Klaus Dold,
Volksbank Breisgau Nord eG

Michael Freitag,
BCB AG

Daniel Frenzel,
Volksbank Offenburg eG

Roland Herbstritt,
Volksbank Breisgau Nord eG

Robert Hertrich,
BHW-Holding Bausparkasse

Harald Leifer,
Commerzbank AG

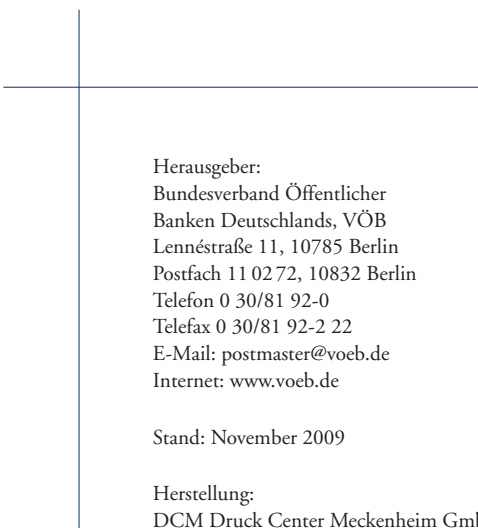
Anita Lohnert,
Volksbank Müllheim eG

Gerhard Renz,
Volksbank Breisach eG

Henning Röders,
DHV-Hauptgeschäftsführer

Thomas Stahl,
Commerzbank AG

Beate Zander,
Volksbank Offenburg 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 2009

Herstellung:
DCM Druck Center Meckenheim GmbH



www.voeb.de