



Tarifverträge für die öffentlichen Banken

4/22

Bundesfachgruppe
Bankgewerbe

2



Tarifverträge für die öffentlichen Banken

4/2022

**Tarifverträge für die
öffentlichen Banken**

4/2022

1. Auflage

Berlin, September 2022

Herausgeber

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Fachbereich A

Bundesfachgruppe Bankgewerbe

Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

www.verdi-banken.de

Redaktion

Jan Duscheck

V.i.S.d.P.

Jan Duscheck

Foto S. 11

Kay Herschelmann

Gestaltung

4S, Berlin

Druck

DCM, Meckenheim

Inhalt

Vorwort	08
---------------	----

Tarifverträge für die öffentlichen Banken

Stand: März 2022. Zuletzt geändert durch die Tarifeinigung im März 2022 (Teil II Gehaltstarifvertrag, im Manteltarifvertrag: § 1 MTV (Anpassung Geltungsbereich), § 2 MTV (Regelmäßige Arbeitszeit mit Wirkung zum 01.01.2024 angepasst und Ergänzung Protokollnotiz), § 5 MTV (Nachtarbeitszuschläge), § 16 MTV (Freistellungsregelung angepasst), § 18 MTV (Ergänzung Entgeltumwandlung zum Zwecke nachhaltiger Mobilität), Neufassung § 19 MTV (Einfügung Tarifliche Ausschlussfrist), bisheriger § 19 MTV wird als § 20 MTV weitergeführt, Neufassung Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel), Altersteilzeit-Tarifvertrag (Anpassung Befristungsdatum), Änderung Rahmenregelung zu den Langzeitkonten, Nachwuchskräftevertrag (Ergänzung Protokollnotiz in § 13 Ziffer 3)

Teil I – Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	13
---------------------------	----

Arbeitszeit

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit	15
§ 3 24. Dezember/31. Dezember	17
§ 4 Mehrarbeit	18
§ 5 Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschläge ..	19

Arbeitsentgelt

§ 6 Tarifgruppen	21
§ 7 Eingruppierung in die Tarifgruppen	28
§ 8 Einstufung in die Berufsjahre	29
§ 9 Teilzeitarbeit	29
§ 9a Chancengleichheit, Familie und Beruf	31
§ 10 Sonderzahlungen	32
§ 11 (entfallen)	33
§ 11 a Qualifizierungsgespräch	33
§ 13 Erschwernisabgeltung – Arbeitserleichterungen	35

Sozialzulagen

§ 14	Kinderzulagen – entfällt.....	36
------	-------------------------------	----

Urlaub

§ 15	Erholungsurlaub.....	37
§ 16	Arbeitsbefreiung.....	38
§ 17	Kündigung und Entlassung.....	40
§ 18	Umwandlung von Tarifleistungen.....	41
§ 19	Tarifliche Ausschlussfrist.....	42
§ 20	Schlussbestimmungen.....	42
	Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation.....	42
	Befristete tarifliche Rahmenregelung zu betrieblichen Langzeitkonten.....	44

Teil II – Gehaltstarifvertrag

§ 1	Geltungsbereich.....	47
§ 2	Tarifgehälter.....	47
§ 3	(weggefallen).....	48
§ 4	Schlussbestimmungen.....	49

Teil III – Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung

§ 1	Geltungsbereich/Voraussetzungen.....	51
§ 2	Grundmodell.....	51
§ 3	Basiserweiterung.....	52
§ 4	Verteilungsregeln.....	52
§ 5	Schlussbestimmungen.....	54

Teil IV – Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz

§ 1	Geltungsbereich.....	57
§ 2	Höhe der Leistungen.....	57
§ 3	Fälligkeit der Leistungen.....	57
§ 4	Anlageart.....	58
§ 5	Unterrichtung und Anlagewahl.....	58
§ 6	Berücksichtigung bei anderen Leistungen.....	58
§ 7	Inkrafttreten.....	58

Teil V – Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeits- plätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)

§ 1	Geltungsbereich.....	61
§ 2	Allgemeine Grundsätze.....	61

§ 3	Begriffsbestimmung	61
§ 4	Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung	61
§ 5	Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung	62
§ 6	Änderung der Tätigkeit – Versetzung	63
§ 7	Qualifikationssicherung	64
§ 8	Änderungskündigung/Gehaltssicherung	65
§ 9	Kündigung und Abfindung	65
§ 9a	Prüfschritte bei Wegfall des Arbeitsplatzes	68
§ 10	Subsidiaritätsklausel	69
§ 11	Schlussbestimmungen	69
§ 12	Laufzeit	69

Teil VI – Tarifvertrag zur vorgezogenen freiwilligen Pensionierung (Vorruhestands- Tarifvertrag)

§ 1	Geltungsbereich	71
§ 2	Anspruchsvoraussetzungen	71
§ 3	Höhe des Vorruhestandsgeldes	72
§ 4	Sozialversicherungsbeiträge	72
§ 5	Betriebliche Sonderleistungen	73
§ 6	Erlöschen der Ansprüche	73
§ 7	Schlussbestimmungen	74

Teil VII – Altersteilzeit-Tarifvertrag

§ 1	77
§ 2	77
§ 3	77
§ 4	77

Teil VIII – Nachwuchskräfte-Tarifvertrag

§ 1	Geltungsbereich	81
§ 2	Probezeit	82
§ 3	Vergütung	82
§ 4	Studienzulage	83
§ 5	IT-Ausstattung	83
§ 6	Ausbildungszeiten im Betrieb	84
§ 7	Weiterbildung zur Nachhaltigkeit	84
§ 8	Prüfungsvorbereitung	85
§ 9	Ausbildung in Teilzeit	85
§ 10	Vermittlungsgebot eines Ausbildungsplatzes	85
§ 11	Ausbildungszeit; Prüf- und Unterrichtspflichten	86
§ 12	Übernahme von Nachwuchskräften	86
§ 13	In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen	88

Teil IX – Tarifvertrag über mobiles Arbeiten

Tarifvertrag über mobiles Arbeiten in der ab 1. April 2022 geltenden Fassung

Präambel	91
§ 1 Mobiles Arbeiten	91
§ 2 Recht auf mobiles Arbeiten und Ausnahmeregelungen	91
§ 3 Freiwilligkeit	92
§ 4 Arbeitszeit im mobilen Arbeiten	93
§ 5 Arbeitszeiterfassung	93
§ 6 Technische Ausstattung	93
§ 7 Gewerkschaftliche Informationen	93
§ 8 Sicherheit und Gesundheitsschutz	93
§ 9 Datenschutz und Datensicherheit	94
§ 10 Schlussbestimmungen	94

Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe

Gemeinsame Erklärung von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV Banken) und Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken (VÖB) in der ab 6. Juni 2012 geltenden Fassung

Präambel	97
Erklärung	98
Erfahrungsaustausch	99

Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien

zum Anlegerschutzgesetz 100

Anlage: Verzeichnis der am Tarifvertrag beteiligten

öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen 102

Jetzt ver.di-Mitglied werden!

ver.di-Mitgliedschaft und Leistungen	106
ver.di-Mitgliedsantrag	112

Vorwort

Berlin, im August 2022



Liebe Kollegen*innen,

mit dieser Tarifbroschüre haltet ihr das erste eigenständige Tarifwerk für die öffentlichen Banken seit der Trennung der Arbeitgeberverbände im Sommer 2020 in der Hand.

Der Weg dahin war nicht leicht: Ein neunmonatiger Tarifkonflikt, sechs Verhandlungsrunden und viele Aktionen und Streiks spiegeln dies wider. Im Ergebnis können wir zufrieden sein: Die Arbeitszeitverkürzung zum 1. Januar 2024, der Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten und zahlreiche Modernisierungen des Tariftextes zeigen, dass es sich lohnt, sich im Rahmen von Tarifaueinandersetzungen zu engagieren. Denn gemeinsam erreichen wir mehr, als jede*r von uns alleine. Wir wollen nicht nur gute Arbeitsbedingungen bewahren, sondern auch die Zukunft der Arbeit in unserer Branche mitgestalten.

Beides kann nur erfolgreich gelingen, wenn wir als Personal- und Betriebsräte und als aktive Gewerkschafter*innen eng zusammenarbeiten. In Tarifverträgen werden wichtige Aspekte des Arbeitsalltags geregelt. Die Einhaltung der Tarifverträge zu überwachen und die Beschäftigten zu unterstützen, das ist eine wichtige Aufgabe von Personal- und Betriebsräten sowie der JAVen. Ich hoffe, dass diese Tarifbroschüre dabei unterstützen kann.

Mit kollegialen Grüßen

Jan Duscheck
Bundesfachgruppenleiter
Bankgewerbe

Teil I – Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. räumlich

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

2. fachlich

für die in der Anlage aufgeführten Öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen,

3. persönlich

für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

- a.) das Reinigungspersonal;
- b.) Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Monaten.

Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. Prokuristen/-innen, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, vorausgesetzt, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.

Abweichungen:

§ 1 Ziffer 3, Abs. 3 gilt für die privaten Bausparkassen in folgender Fassung: Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständige Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. Prokuristen/-innen, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, vorausgesetzt, dass ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der Tarifgruppe 9 plus 15 % überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.

Protokollnotiz

1. Arbeitnehmern, deren laufendes Monatsgehalt das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet, werden Mehrarbeitsvergütungen und Sozialzulagen nicht besonders bezahlt, wenn sie mit dem einzelvertraglich vereinbarten Monatsgehalt dafür eine angemessene Pauschalabgeltung erhalten. Eine Abgeltung besonderer Mehrarbeitsbeanspruchung kann auch durch die Bemessung einer Jahresabschlussvergütung (Gratifikation, Tantieme) erfolgen. Die Möglichkeit, für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer Mehrarbeit pauschal abzugelten, bleibt unberührt.
2. Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbegriffe wie Arbeitnehmer und Auszubildende gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

Erklärung zur Besitzstandssicherung

Mit Wirkung vom 1. Juli 2004 wird das Reinigungspersonal aus dem Geltungsbereich des Bankentarifs herausgenommen. Bisher tarifgebundene Reinigungskräfte behalten ihren Besitzstand in dynamisierter Form.

Frankfurt, den 8. Juli 2004

Arbeitszeit

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit (ohne Pausen gerechnet) beträgt 39 Stunden*. Ihre Verteilung auf die einzelnen Wochentage (z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, gleitende Arbeitszeit, versetzte Arbeitszeiten, Schichtarbeit) ist unter Beachtung von § 87 BetrVG bzw., der entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze betrieblich zu regeln.

Eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 87 BetrVG bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze ist zulässig, wenn innerhalb von 12 Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden* erreicht wird; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten. Im Falle von Bündelungsmodellen entstandene Freizeitblöcke werden von Ausfallzeiten nicht berührt.

Notwendige Vor- und Nachrüstzeiten für Arbeitnehmer im Schalter- und Kundenbereich sind unabhängig von den Schalteröffnungszeiten Arbeitszeit.

Unbezahlte Pausen oder Arbeitsunterbrechungen sollen arbeitstäglich eine Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrats, in Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer abgewichen werden.

* 38 Stunden ab 01. Januar 2024 (gemäß Tarifeinigung vom 31.03.22, Anlage 3)

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

Von der gesetzlichen Ruhezeitbestimmung des § 5 Abs. 1 ArbZG kann betrieblich im Rahmen des § 7 ArbZG abgewichen werden.

Die Sonnabende sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Sonnabend ist zulässig.

Protokollnotiz zu § 2, Ziffer 1:

Die mit Tarifvertrag vom 31.03.2022 vereinbarte Reduzierung der Wochenarbeitszeit um eine Stunde ab 01.01.2024 kann durch kollektive betriebliche Regelung auch in vollen Arbeitstagen umgesetzt werden.

Der Verweis in Ziff. 1 Abs. 6 auf § 7 ArbZG bezieht sich nicht auf dessen Abs. 2 a.

- (2) Arbeitnehmer, die an Sonnabenden in Wechselstuben, bei Instituten in Grenzorten, zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren beschäftigt werden, erhalten an anderen Tagen eine ihrer Sonnabendarbeitszeit gleiche Zeit zusammenhängend dienstfrei (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten). Das gleiche gilt in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den dienstfreien Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

Abweichungen:

Ziffer 2 für die Teilzahlungsbanken hat folgende Fassung:

Die zur Durchführung des A-Geschäftes benötigten Arbeitnehmer können an allen Sonnabenden und Bankfeiertagen beschäftigt werden. In solchen Fällen ist ein entsprechender zusammenhängender Freizeitausgleich innerhalb eines Monats zu gewähren. Der Anspruch auf Freizeitausgleich kann in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der Betriebsvertretung in anderer Form abgegolten werden.

- (3) Für Arbeitnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst fällt, wie es z. B. bei Kraftfahrern, Pförtnern, Hausmeistern und Wächtern der Fall sein kann, ist eine andere Regelung der Arbeitszeit zulässig. Sie darf jedoch 12 Stunden täglich, bzw. 156 Stunden** innerhalb 4 Wochen ausschließlich der Ruhepausen nicht überschreiten. Der Dienst am Steuer darf für Kraftfahrer nicht mehr als 8 Stunden täglich betragen.

**** 152 Stunden ab 1. Januar 2024**

- (4) Gleitende und variable Arbeitszeit kann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung eingeführt werden. Diese soll es den Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der betrieblichen Erfordernisse ermöglichen, Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie persönlich bedingte Arbeitsunterbrechungen in Abstimmung variabel zu gestalten. Der Abrechnungszeitraum, der Ausgleich von Zeitguthaben (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten), der Zeitübertrag sowie dessen Ausgleich, auch soweit er aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden kann, sind betrieblich zu regeln.
- (5) Der Ausgleichszeitraum nach § 3 Arbeitszeitgesetz beträgt 12 Monate. Die gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften bleiben unberührt.

Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile um bis zu 20 % in der Woche verkürzt werden, jedoch nicht unter ein Volumen von 40 % einer Vollzeitbeschäftigung; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Für die gekürzte Zeit wird ein finanzieller Ausgleich von 10 % des zugehörigen Stundensatzes geleistet. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Arbeitnehmern keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Kommt eine Einigung über eine Betriebsvereinbarung nach Satz 1 nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Nachwuchskräfte werden von dieser Regelung nicht erfasst. Die Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung ist entsprechend für Dienstvereinbarungen anwendbar, soweit dies nach dem jeweils geltenden Personalvertretungsgesetz zulässig ist. Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2024.

§ 3

24. Dezember/31. Dezember

- (1) Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).
- (2) Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Arbeitnehmer können für erforderliche Arbeiten – vorrangig Abschlussarbeiten – im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer erhalten dafür an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe.

Geschäftsstellen dürfen im entsprechenden Umfang und solange in Orten geöffnet werden, in denen im engeren Wettbewerb stehende öffentlich-rechtliche Sparkassen am 31. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

§ 4 Mehrarbeit

- (1) Mehrarbeit ist soweit wie irgend möglich zu vermeiden. Sie ist nur ausnahmsweise und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages zulässig.
- (2) Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2) bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung die über die festgelegten Einsatzzeiten hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht entweder in der vorhergehenden oder in den darauffolgenden 4 Wochen durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit i. S. des § 2 Ziff. 1, Abs. 2 wird jedenfalls die über die 45. Wochenstunde hinaus angeordnete und geleistete Arbeit wie Mehrarbeit vergütet.

Bei Gleitzeit ist Mehrarbeit, soweit diese nicht angeordnet und geleistet ist, auch die Arbeit, die über den betrieblich geregelten Gleitzeitübertrag hinaus geleistet wird, soweit diese genehmigt ist. Bei den in § 2 Ziff. 3 genannten Arbeitnehmern gilt die über die 156 Arbeitsstunden* innerhalb 4 Wochen geleistete Arbeit als Mehrarbeit. Soweit die zwischen der Arbeitszeit liegenden Ruhepausen über die betrieblich geregelten Ruhepausen hinausgehen, sind sie für die Berechnung der Mehrarbeit in die 156 Arbeitsstunden* einzubeziehen.

- (3) Die Arbeitszeit kann im Bedarfsfalle durch Mehrarbeit ausnahmsweise bis zu 10 Stunden am Tage und 53 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. Ein Bedarfsfall liegt jedoch nur dann vor, wenn aus Gründen der Eigenart des Bankgewerbes oder seiner Belastung mit öffentlichen Aufgaben vorübergehend eine besondere Arbeitshäufung eintritt. An Sonnabenden darf die Arbeitszeit auch in diesem Falle nicht mehr als 8 Stunden betragen, es sei denn, dass Belange der Allgemeinheit dies unabweisbar erfordern.

* 152 Arbeitsstunden ab 1. Januar 2024

§ 5 Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschläge

- (1) Die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde beträgt $\frac{1}{169}$ des tariflichen Monatsgehalts einschließlich übertariflicher Zulagen. Kinderzulagen bleiben bei der Berechnung der Mehrarbeitsvergütung außer Ansatz. Halbe Mehrarbeitsstunden werden mit der Hälfte dieser Sätze vergütet.

Zur Mehrarbeitsgrundvergütung wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % gewährt. Der Mehrarbeitszuschlag erhöht sich für Mehrarbeit, die über 8 Stunden in der Woche hinausgeht, und für Mehrarbeit, die an Sonnabenden (0 bis 24:00 Uhr) geleistet wird, auf 50 %.

- (2) Für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie an Bankfeiertagen (0 bis 24:00 Uhr) – außer Wachdienst – wird ein Zuschlag von 100 % gewährt.

Protokollnotiz

Arbeitnehmer, die im Rahmen des § 2 Ziff. 1 Abs. 5 MTV an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden und an den anderen Wochentagen ständige 3-schichtige Wechselschichtarbeit leisten, behalten den entsprechenden Anspruch auf 3-Schichtzuschlag gemäß § 5 Ziff. 4 MTV.

- (3) Für Arbeit in der Nachtzeit (20:00 bis 6:00 Uhr) wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Für den Wachdienst gilt dies nur insoweit, als dieser in ständiger Wechselschichtarbeit gemäß Ziff. 4 beschäftigt ist.

Arbeitnehmer, die auf eigenen Wunsch im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle zwischen 20:00 und 21:00 Uhr arbeiten, haben keinen Anspruch auf Nachtarbeitszuschläge gemäß § 5 Ziff. 3 Manteltarifvertrag (MTV). Im Übrigen gilt § 5 MTV. Diese Regelung gilt befristet bis zum 31.12.2023. Satz 3 gilt nicht für Beschäftigte im Vertrieb für Außentermine bei Kunden. Hierzu gehören sowohl Präsenztermine als auch virtuelle oder telefonische Termine.

- (4) Für Arbeitnehmer in ständiger 3-Schicht- oder Nachtarbeit ist § 6 Abs. 1 und 4 ArbZG zu beachten.

Für ständige 3-schichtige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der die 3. Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit (20:00 bis 6:00 Uhr) liegt, wird ein monatlicher Zuschlag von 250 € gewährt. Zusätzlich werden für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit 2 Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst. Wird der Sonnabend voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, erhöht sich der Zuschlag um 80 €, außerdem wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst). Werden die Sonn- und Feiertage voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit 1 zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst).

Für sonstige ständige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der regelmäßig die Frühschicht vor 6:00 Uhr beginnt oder die Spätschicht nach 20:00 Uhr endet, wird ein monatlicher Zuschlag von 120 € gezahlt. Sofern eine Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit liegt, wird zusätzlich für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit 1 Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst.

Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach mindestens 10 Jahren ununterbrochener Wechselschichtarbeit keinen Schichtdienst mehr leisten, erhalten eine Zulage in Höhe des bisherigen Schichtzuschlags, auf die allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet werden.

- (5) Wird die Mehrarbeit, die über 8 Stunden in der Woche hinausgeht, an Sonnabenden geleistet, so wird nur der Zuschlag für Mehrarbeit an Sonnabenden gewährt. Trifft der Sonn- und Feiertagszuschlag mit anderen Zuschlägen zusammen, so wird nur der Sonn- und Feiertagszuschlag gewährt. Im Übrigen werden die Zuschläge nebeneinander gewährt und jeweils von der Grundvergütung berechnet.
- (6) Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziff. 1–3 sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten. Diese soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange (auch halb- oder ganztägig) bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums gewährt werden. In Ausnahmefällen (persönliche bzw. betriebliche Belange) kann stattdessen eine Vergütung erfolgen.

Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziff. 1–3 können auch auf ein Langzeitkonto gemäß befristeter Rahmenregelung eingestellt werden.

Arbeitsentgelt

§ 6 Tarifgruppen

Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:

Tarifgruppe 1

Tätigkeiten, die Vorkenntnisse nicht erfordern, z. B.:

- Küchenhilfen

Tarifgruppe 2

Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine kurze Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Arbeitnehmer mit einfacher Tätigkeit im Zahlungs-, Überweisungs-, und Abrechnungsverkehr
- in der Belegaufbereitung
- in Registraturen, Expeditionen und Materialverwaltungen in Fachabteilungen (Sortierarbeiten)
- im Kantinenbereich (z. B. Anrichten)
- Boten
- Pförtner
- Wächter

Tarifgruppe 3

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine Zweckausbildung oder eine längere Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Arbeitnehmer mit Tätigkeiten in Kontokorrent- und Sparabteilungen
- Geldzähler
- Geldboten mit Inkassovollmacht
- Arbeitnehmer für EDV-Hilfsmaschinen, Mikrofilm, Adressiermaschinen und Archivverfilmung
- Datentypistinnen/Codiererinnen
- Phonotypistinnen
- Fernschreiberinnen
- Telefonistinnen
- Registratoren
- Expedienten
- Materiallageristen
- Hausmeister
- Kraftfahrer
- Arbeitnehmer an umfangreichen technischen Sicherheitseinrichtungen
- Empfangspersonal
- Büfett- und Bedienungspersonal mit erhöhten Anforderungen
- Beiköche

Tarifgruppe 4

Tätigkeiten, die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder durch eine um entsprechende Berufserfahrung ergänzte Zweckausbildung oder längere Einarbeitung erworben werden, z. B.:

- Kontoführer/Disponenten
- Schalterangestellte mit Bedienungstätigkeit
- Kassierer an kleinen Kassen mit einfachem Kassenverkehr
- Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr
- Arbeitnehmer in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (z. B. Personal-, Organisations-, Rechtsabteilung, Rechnungswesen)
- Arbeitnehmer in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit
- Operator-Assistenten
- Band- und Magnetplattenverwalter
- Datentypistinnen/Codiererinnen mit schwierigen Arbeiten und/oder Prüfarbeiten
- Stenotypistinnen
- Phonotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Fernschreiberinnen mit erhöhten Anforderungen
- Telefonistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Materialverwalter
- Handwerker/Facharbeiter
- Hausmeister mit erhöhten Anforderungen
- Kraftfahrer mit erhöhten Anforderungen
- Beiköche mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 5

Tätigkeiten, die gründliche oder vielseitige Kenntnisse erfordern, wie sie in der Regel auf dem in Gruppe 4 angegebenen Wege – ergänzt durch weitere Berufserfahrung, Berufsbildung oder die Aneignung zusätzlicher Kenntnisse im jeweiligen Sachgebiet – erworben werden, z. B.:

- Kontoführer/Disponenten mit schwierigeren Arbeiten oder mit beratender Tätigkeit
- Schalterangestellte mit beratender Tätigkeit
- Kassierer
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung
- Sachbearbeiter mit einfacheren Tätigkeiten in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
- Sachbearbeiter mit einfachen Tätigkeiten in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Arbeitnehmer in der EDV-Nachbereitung mit erhöhten Anforderungen (z. B. Abstimmungstätigkeit)
- Peripherie-Operatoren
- Datenarchivare
- Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Fremdsprachen-Stenotypistinnen
- Fernschreiberinnen mit besonderen Anforderungen
- Sekretärinnen
- Leiter von Registraturen, Expeditionen und Materialverwaltungen
- Handwerker/Facharbeiter mit hochwertigen Arbeiten
- Leiter gewerblicher Arbeitsgruppen (auch Hausmeister)
- Botenmeister
- Köche

Tarifgruppe 6

Tätigkeiten, die vertiefte gründliche und/oder vielseitige Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung in begrenztem Umfang eigene Entscheidungen erfordern, z. B.:

- Schalterangestellte/Kontoführer/Disponenten mit abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Kassierer mit erhöhten Anforderungen
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs-, Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung
- Sachbearbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen
- Sachbearbeiter in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Leiter der EDV-Nachbereitung
- Konsol-Operators
- Datenarchivare mit erhöhten Anforderungen
- Fremdsprachen-Stenotypistinnen mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen mit erhöhten Anforderungen
- Leiter(innen) von Schreibdiensten
- Leiter größerer Registraturen, Expeditionen, Materialverwaltungen, FS-Stellen und gewerblicher Arbeitsgruppen
- Arbeitnehmer mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen
- Erste Köche
- Küchenleiter

Tarifgruppe 7

Tätigkeiten, die umfassende Kenntnisse voraussetzen und deren Ausführung überwiegend eigene Entscheidungen und ein entsprechendes Maß an Verantwortung erfordert, z. B.:

- Kundenberater
- Leiter von Zahlstellen
- Kassierer mit besonderen Anforderungen (wie Geld-disposition für angeschlossene Stellen, Fremdsprachen)
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs-, Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung in großen Stellen
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Hauptamtliche Ausbilder
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Erste Operators
- Konsol-Operators mit erhöhten Anforderungen
- Schichtleiter
- Programmierer-Assistent
- EDV-Organisations-Assistent
- Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung
- Leiter(innen) großer Schreibdienste
- Arbeitnehmer mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen in Großbetrieben
- Küchenleiter in Großbetrieben
- Wirtschaftsleiter

Tarifgruppe 8

Tätigkeiten, die besondere Anforderungen an das fachliche Können stellen und/oder mit erhöhter Verantwortung verbunden sind, z. B.:

- Kundenberater mit erhöhten Anforderungen (z. B. incl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter kleinerer Geschäfts-/Zweigstellen
- Hauptkassierer (in größeren Stellen)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Revisoren mit selbständiger, vielseitiger Prüfungstätigkeit
- Hauptamtliche Ausbilder mit erhöhten Anforderungen (z. B. in der Fort- und Weiterbildung)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung (z. B. Steuerung von komplexen Systemen)
- Programmierer
- EDV-Organisator
- Schichtleiter mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen der Geschäftsleitung großer Banken
- Wirtschaftsleiter in Großbetrieben

Tarifgruppe 9

Tätigkeiten, die sich durch Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über Gruppe 8 hinausheben, z. B.:

- Kundenberater mit besonderen Anforderungen
- Geschäfts-/Zweigstellenleiter
- Schichtleiter mit besonderen Anforderungen

§ 7 Eingruppierung in die Tarifgruppen

- (1) Die Arbeitnehmer werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Tarifgruppen gelten die in Teil II festgelegten Mindestmonatsgehaltssätze. Die Eingruppierung ist den Arbeitnehmern schriftlich mitzuteilen.
- (2) Arbeitnehmer, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppieren.
- (3) Arbeitnehmer mit einem Arbeitsgebiet, das Tätigkeiten verschiedener Tarifgruppen umfasst, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder, wenn eine andere Tätigkeit der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, nach dieser einzugruppieren.
- (4) Hat ein Arbeitnehmer vorübergehend aushilfs- oder vertretungsweise eine Tätigkeit auszuüben, die einer höheren Tarifgruppe entspricht, so hat er, wenn die Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als 2 Monate dauert, von Beginn der Tätigkeit an für deren Dauer Anspruch auf eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt seiner derzeitigen und dem der höheren Tarifgruppe.

Dauert die aushilfs- oder vertretungsweise Tätigkeit ununterbrochen länger als 6 Monate, so ist der Arbeitnehmer von dem Beginn des darauffolgenden Monats ab in die entsprechende höhere Tarifgruppe einzugruppieren.

- (5) Wenn Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht als der, in die sie in den vorangegangenen 3 Jahren eingruppiert waren, ist ihnen weiter das Tarifgehalt ihrer bisherigen Tarifgruppe zu zahlen. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

Protokollnotiz

Zwischen den Tarifparteien besteht Einigkeit, dass als Besitzstand das Tarifgehalt zu garantieren ist, das der Mindesteingruppierung der vorangegangenen 3 Jahre entspricht.

§ 8 Einstufung in die Berufsjahre

- (1) Das Mindestgehalt aller Arbeitnehmer richtet sich nach Berufsjahren.
- (2) Das Aufrücken in ein höheres Berufsjahr erfolgt am 1. Januar.
- (3) Als Berufsjahre gelten die Jahre, in denen ein Arbeitnehmer oder Auszubildender im Sinne des § 10 BBiG bei einem Bank- oder Kreditinstitut tätig war.
- (4) Einem Arbeitnehmer, der in ein Bank- oder Kreditinstitut eingetreten ist oder eintritt, werden die in vergleichbarer Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern verbrachten Jahre (auch Ausbildungsjahre) angerechnet, unabhängig von der Art der Tätigkeit.
- (5) Den Arbeitnehmern, die aus einem Bank- oder Kreditinstitut unverschuldet und unfreiwillig ausgeschieden sind, werden die Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit nach einjähriger Zugehörigkeit zum Betrieb voll angerechnet. Als anrechenbare Arbeitslosigkeit soll auch jede, in Folge der Arbeitslosigkeit ausgeübte, nicht gleichwertige Tätigkeit behandelt werden.
- (6) Arbeitnehmer, die auf Grund ihrer Tätigkeit in eine höhere Tarifgruppe übernommen werden, sind in das gleiche Berufsjahr der höheren Tarifgruppe einzureihen.

§ 9 Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

- (1) Teilzeitbeschäftigten stehen die Tarifgehälter und die sonstigen tariflichen Leistungen anteilmäßig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu.
- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten. Für Ultimokräfte kann davon abweichend die Arbeitszeitlage jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitgeteilt werden.

Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.

- (3) Die tägliche Arbeitszeit soll mindestens 3 Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; hierüber ist der Betriebs- bzw. Personalrat zu informieren.
- (4) Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Vor einer innerbetrieblichen Ausschreibung von Arbeitsplätzen prüft der Arbeitgeber, ob der betreffende Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch als Teilzeitarbeitsplatz geeignet ist und ausgeschrieben werden soll und weist dies ggf. entsprechend aus.
- (5) Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitszeitvolumens ist mindestens 3 Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens 1 Jahr nach der entsprechenden Arbeitgeberentscheidung gestellt werden. Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Nach einer Ablehnung berät der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers die Ablehnungsgründe mit dem Betriebs-/Personalrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung. Eine Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann auch befristet erfolgen.

Protokollnotiz

Die 2001 vorgenommene Änderung von § 9 Ziffer 5 dient nicht der Konkretisierung von § 8 Abs. 4, Satz 3 TzBfG.

- (6) Bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne Bewerber vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden.

Das Gleiche gilt im Falle eines gewünschten Übergangs von Teilzeit auf Vollzeitarbeit für die Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.

- (7) Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.

- (8) Sofern regelmäßig Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen.
- (9) Die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats richten sich nach dem BetrVG bzw. den entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze.

Die Regelungssperre des § 87 Abs. 1 BetrVG wird durch diese Tarifvereinbarung nicht ausgelöst. Betriebsvereinbarungen im Rahmen und auf der Grundlage des § 9 MTV lösen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht aus.

§ 9 a **Chancengleichheit, Familie und Beruf**

Die Tarifparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch eine Sicherung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen beizutragen. Dazu sollen unter Einbeziehung der Arbeitnehmervertretung konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/innen und der Führungskräfte ermöglichen.

- (1) Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden. Dementsprechend sollen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
- (2) Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.
- (3) Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu 6 Monate nach einem gesetzlichen Erziehungsurlaub/einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (maximal 3½ Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.

Nimmt der Arbeitnehmer diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens 3 Monate vor Ablauf des gesetzlichen Erziehungsurlaubs/der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitnehmervertretung ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet. Während der Familienphase sollen im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden, ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.

(4) Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats bleiben unberührt.

§ 10 **Sonderzahlungen**

(1) Die Arbeitnehmer und Auszubildenden haben Anspruch darauf, dass die im Kalenderjahr zufließenden betrieblichen Sonderzahlungen 100 % des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich aller tariflichen Zulagen und des Wechselschichtzuschlags bzw. der monatlichen Tarifvergütung für Auszubildende nicht unterschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 9 Ziff. 1 MTV entsprechend.

(2) Maßgebend sind die dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden höchsten tariflichen Sätze.

(3) Wenn dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Gehalt bzw. Vergütung oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß § 12 MTV oder zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die gemäß Ziff. 1 garantierte Sonderzahlung. Wenn nur für einen Teil des Kalenderjahres derartige Ansprüche bestehen, ermäßigt sich der Anspruch auf die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat ohne derartige Ansprüche um $\frac{1}{12}$.

(4) Abweichend von Ziffer 1 kann auf Unternehmensebene durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) geregelt werden, dass der Anspruch auf Sonderzahlungen (ohne Zulagen/Zuschläge) der Höhe nach teilweise vom Unternehmenserfolg abhängig ist.

In diesem Fall ist die Bandbreite festzulegen, innerhalb der sich die Sonderzahlungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation einer Unternehmenssparte oder des Unternehmens erhöhen (Chance) oder verringern (Risiko) kann.

Diese Bandbreite kann max. zwischen 90 % und 120 % des Anspruchs gem. Ziffer 1 (ohne Zulagen/Zuschläge) betragen.

Der Auszahlungszeitpunkt für den variablen Teil der Sonderzahlungen kann abweichend von Ziffer 1 in die ersten sechs Monate des darauffolgenden Kalenderjahres verschoben werden.

Die wirtschaftliche Situation ist anhand von nachprüfbaren Kennziffern zu bewerten, die in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen sind. Die Kennziffern sind dem Wirtschaftsausschuss bzw. falls kein Wirtschaftsausschuss besteht dem Betriebs-/Personalrat spätestens einen Monat vor Auszahlung der vom Unternehmenserfolg abhängigen Sonderzahlung vorzulegen.

Protokollnotiz

Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass es sich bei den nachprüfbaren Kennziffern gem. Ziffer 4 Abs. 5 um Kennziffern handeln sollte, die Grundlage oder Bestandteil der Rechnungslegung/Bilanzierung bzw. des regelmäßigen Reporting sind, bzw. um sonstige betriebliche Kennziffern, die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens oder des Unternehmensteiles widerspiegeln. Dabei können bei Bedarf für nähere Erläuterungen die im Hause tätigen Wirtschaftsprüfer hinzugezogen werden.

§ 11 (entfallen)

§ 11 a Qualifizierungsgespräch

Arbeitnehmer und Arbeitgeber führen einmal jährlich ein Gespräch, in dem gemeinsam festgestellt wird, ob und welcher individuelle Qualifizierungsbedarf besteht, insbesondere mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung.

Soweit gemeinsam ein individueller Qualifizierungsbedarf festgestellt wird und dieser im Rahmen bestehender Weiterbildungsbudgets abgedeckt ist, vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien die Durchführung einer geeigneten und angemessenen Qualifizierungsmaßnahme. Die Betriebsparteien werden aufgefordert, einen Prozess auf Unternehmens- oder Konzernebene zur einmal jährlichen Information über das Weiterbildungsbudget zu etablieren.

§ 12 Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss

- (1) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Der Arbeitgeber stockt diese Leistung um 20-%-Punkte, höchstens aber auf 100 % des laufenden Entgelts auf.

Bei der Entgeltfortzahlung bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

- (2) Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung gemäß Ziff. 1 erhalten Arbeitnehmer, wenn sie dem Betrieb mindestens 2 Jahre angehören, den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung (im Folgenden kurz »Krankengeldzuschuss« genannt).
- (3) Als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei allen Arbeitnehmern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zugrunde gelegt, bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten berechnet nach dem höchsten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
- (4) Bei der Feststellung des Nettogehalts ist von dem Bruttomonatsgehalt auszugehen, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre. Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz. Davon sind die Steuern und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen, die alsdann einzubehalten wären. Bei nicht krankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, sind außerdem die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, vermindert um die Beitragszuschüsse des Arbeitgebers, in Abzug zu bringen.

Auf den Krankengeldzuschuss etwa entfallende Steuern sind von den Arbeitnehmern zu tragen.

- (5) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit
 - von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen,
 - von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen,
 - von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen,
 - von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen,
 - von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen,
 - von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.

- (6) Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es auf den Zeitpunkt des Beginns der Zahlung des Krankengeldzuschusses an.
- (7) Der Krankengeldzuschuss ist nachträglich an den Gehaltszahlungsterminen fällig, jedoch sind den Arbeitnehmern angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.
- (8) Bei wiederholter Erkrankung gelten die gleichen Grundsätze wie für die gesetzliche Entgeltfortzahlung.
- (9) Die Zahlung des Krankengeldzuschusses entfällt, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alters oder Renten wegen Erwerbsminderung (evtl. auch auf Zeit) geltend gemacht werden kann. Wird bei teilweiser Erwerbsminderung/teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss insoweit fort. Ist die gesetzliche Rente beantragt, aber noch nicht bewilligt, so ist der Krankengeldzuschuss bis zur Entscheidung über den Antrag mit der Maßgabe zu zahlen, dass er bei rückwirkender Rentenbewilligung insoweit zurückzuerstatten ist, als die Rente das bezogene Kranken- oder Übergangsgeld übersteigt.

§ 13 **Erschwernisabgeltung – Arbeitserleichterungen**

Den durchschnittlich mehr als 4 Stunden täglich an schwer zu bedienenden, die Arbeitskraft besonders beanspruchenden Büro- und Buchungsmaschinen sowie den in Tresor- und Heizungsanlagen beschäftigten Arbeitnehmern ist entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltszulagen ein angemessener Ausgleich zu schaffen.

Sozialzulagen

§ 14 Kinderzulagen – entfällt

Die Kinderzulage des § 14 MTV entfällt ab 1. Januar 1996.

Dazu wird folgende Besitzstandsregelung getroffen:

»Arbeitsnehmer/-innen, die am 31. Dezember 1995 Anspruch auf eine bestimmte Kinderzulage gemäß § 14 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer/-innen, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase gemäß § 9a Ziff. 3 MTV befanden und nach deren Beendigung die Arbeit wieder aufgenommen haben. Der Anspruch ist auf das bisher bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt.«

Die vorstehende Besitzstandsregelung kann einzelvertraglich oder durch eine freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung nach folgenden Grundsätzen abgegolten werden: Für Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis wird zur Errechnung der Abgeltungssumme der individuelle Anspruch auf Kinderzulage bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der maßgeblichen Kinder, höchstens aber bis zum voraussichtlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers, ermittelt und mit 6 % abgezinst (nachsüssige Verzinsung).

Für anspruchsberechtigte Kinder, die zum Abgeltungstichtag das 18. Lebensjahr überschritten haben, wird je nach voraussichtlicher Anspruchsdauer eine Abgeltung für max. 2 Jahre geleistet. Die Abgeltung von § 14 Ziff. 5c ist betrieblich gesondert zu regeln.

Urlaub

§ 15 Erholungsurlaub

- (1) Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt. Er beträgt – unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen – 30 Arbeitstage. Als Arbeitstage gelten alle Werktage mit Ausnahme der Sonnabende.
- (2) Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen im Jahr.
- (3) Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben, $\frac{1}{12}$ des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.
- (4) Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Arbeitnehmers, der Familienverhältnisse und der Schulferien, erteilt werden.

Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 3 Wochen umfasst.
- (5) Arbeitnehmern im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu 5 Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
- (6) Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils ($\frac{1}{21}$ des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.
- (7) Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.
- (8) Das Fernbleiben infolge Krankheit darf nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.
- (9) Günstigere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

Protokollnotiz

Das Urlaubsentgelt richtet sich nach den letzten 3 abgerechneten Monaten. Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

§ 16 Arbeitsbefreiung

- (1) Arbeitnehmern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, ist zur Ausübung ihres Ehrenamtes Arbeitsbefreiung zu gewähren, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
- (2) Den in verantwortlicher leitender Stellung bei den vertragsschließenden Angestelltenorganisationen tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf jährlich nicht mehr als 12 Tage, für Mitglieder der Vorstandsgremien auf Bundesebene nicht mehr als 17 Tage umfassen. Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub.

Protokollnotiz

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass in verantwortlicher leitender Stellung im Sinne von § 16 Ziff. 2 MTV tätig sind

- a) die gewählten Mitglieder der gewerkschaftlichen Gremien auf Bundes- und Landesebene,
- b) die Delegierten zu den auf Bundes- und Landesebene stattfindenden Gewerkschaftstagen, gewerkschaftlichen Kongressen und Delegiertenkonferenzen sowie zu internationalen gewerkschaftlichen Veranstaltungen (z. B. UNI),
- c) die von den Satzungsorganen mit der Vorbereitung der unter b) aufgeführten Veranstaltungen beauftragten Delegierten, sofern zwischen Vorbereitung und Veranstaltung ein unmittelbarer zeitlicher Zusammenhang besteht.

(3) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist ferner zu gewähren bei:

- | | |
|---|--------------------|
| – eigener Eheschließung | für 2 Arbeitstage, |
| – Hochzeit der Kinder sowie der Kinder des Partners | für 1 Arbeitstag, |
| – Goldener Hochzeit der Eltern | für 1 Arbeitstag, |
| – Geburt des Kindes des Partners | für 1 Arbeitstag, |
| – Tod des Partners | für 2 Arbeitstage, |
| – Tod der Eltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern | für 1 Arbeitstag, |
| – Tod der Eltern oder der Kinder des Partners | für 1 Arbeitstag, |
| – Umzug (bei ungekünd. Dienstverh.) | für 1 Arbeitstag, |
| – Umzug aus dienstlichen Gründen | für 2 Arbeitstage, |
| – 25., 40., 50. Dienstjubiläum | für 1 Arbeitstag, |
| – Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundes- | |
| ausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien empfohlenen | |
| Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen. | |

Protokollnotiz

Partner sind Eheleute, Lebenspartner nach dem Gesetz über die Eingetragene Lebenspartnerschaft und Personen, die eine nichteheliche Lebensgemeinschaft, gleich ob verschieden- oder gleichgeschlechtlich, bilden. Für das Bestehen einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft ist ein gemeinsamer Wohnsitz keine Voraussetzung; im Freistellungsfall ist in begründeten Fällen auf Verlangen des Arbeitgebers der Freistellungsanlass nachzuweisen.

Die Freistellungsregelung wird von den Tarifvertragsparteien so verstanden, dass in Abhängigkeit von den vom G-BA empfohlenen Untersuchungen bis zu einem Tag Freistellung oder mehr pro Kalenderjahr zu gewähren ist.

(4) In den Fällen des § 45 SGB V wird unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

§ 17 Kündigung und Entlassung

- (1) Die Arbeitsverhältnisse der Angestellten und gewerblichen Arbeitnehmer, mit Ausnahme der zur Aushilfe oder auf Probe angestellten, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Längere Kündigungsfristen können beiderseits einzelvertraglich vereinbart werden. Eine kürzere Kündigungsfrist kann für sie einzelvertraglich nur vereinbart werden, wenn sie einen Monat nicht unterschreitet und die Kündigung nur für den Schluss eines Kalendermonats zugelassen wird. Für Probe- und Aushilfsarbeitsverhältnisse gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

Der Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer, den er oder im Falle einer Rechtsnachfolge er und sein Rechtsvorgänger mindestens 5 Jahre beschäftigt haben, nur mit einer dreimonatigen Frist für den Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von 8 Jahren auf 4 Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren auf 5 Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren auf 6 Monate.

- (2) Anhaltende Krankheiten oder Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unglücks sind kein wichtiger Grund zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.

Das gilt nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Renten wegen Erwerbsminderung geltend gemacht werden kann. Im Falle des Eintretens der teilweisen Erwerbsminderung und der teilweisen Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit entfällt der Kündigungsschutz nur unter der weiteren Voraussetzung, dass für den Arbeitnehmer kein seinem Leistungsvermögen angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt worden ist oder werden kann.

Die Möglichkeit der Änderungskündigung bleibt unberührt. Für die Verdienstsicherung gilt § 7 Ziff. 5 MTV.

- (4) Das Arbeitsverhältnis endet, 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. Abweichende einvernehmliche Vereinbarungen sind zulässig.

Protokollnotiz

Bei Zweigstellen, die aus betriebswirtschaftlichen Gründen geschlossen werden müssen und bei denen keine Möglichkeit der Unterbringung in anderen Geschäftsstellen besteht, ist der Arbeitgeber berechtigt, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Im Falle der Kündigung hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Entschädigung nach den Grundsätzen eines Sozialplanes.

§ 18 Umwandlung von Tarifleistungen

- (1) Der Arbeitnehmer kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber tarifliche geldliche Ansprüche (einschließlich möglicher Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. in Form der Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) umwandeln.

Für geldliche Ansprüche bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG. Für darüber hinausgehende Beträge bedarf es des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Eine entsprechende Regelung kann auch Gegenstand einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung sein.

- (2) Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung i. V. mit der Zustimmung des Arbeitnehmers oder in betriebsratslosen Betrieben nach Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen auch in Freizeit umgewandelt werden.
- (3) Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung i. V. mit der Zustimmung des Arbeitnehmers oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen zum Zwecke nachhaltiger Mobilität umgewandelt werden.

Die Betriebsparteien werden über eine mögliche finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers entscheiden (z. B. für Versicherungs-, Inspektions- oder Wartungsleistungen).

§ 19 Tarifliche Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden.

Protokollnotiz

Ansprüche, die durch eine Reform des Tarifentgeltsystems entstehen, unterliegen nicht der Ausschlussfrist nach § 19 MTV.

§ 20 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1992 / 1. März 1993 / 1. April 1994 / 1. April 1995 / 1. Juli 1996 / 1. Oktober 1996 / 1. Juni 1997 / 1. Oktober 1997 / 25. Januar 2000 / 1. Juni 2001 / 1. September 2001 / 1. Januar 2003 / 1. Juli 2004 / 22. Juni 2006 / 22. April 2009 / 4. Juli 2019 / 31. März 2022 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.
- (2) Der Arbeitnehmer kann auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten, wenn sich dieser Verzicht wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.
- (3) Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarung oder Kraft eines besonderen Arbeitsvertrages Anspruch hat, bleiben bestehen.

Protokollnotiz

Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall)

Im Falle einer besonders schwierigen wirtschaftlichen Situation, die als Härtefall auch den Beschäftigungsstand eines Unternehmens erheblich bedroht, können die Betriebsparteien (Geschäftsleitungen sowie Betriebs- bzw. Personalräte) gegenüber den Tarifvertragsparteien ihre Absicht erklären, befristet von tariflichen Regelungen abweichen zu wollen.

Die beabsichtigte Abweichung kann sich insbesondere auf eine niedrigere Sonderzahlung (§ 10 MTV) und/oder einen reduzierten Urlaubsanspruch (§ 15 MTV) sowie in Ausnahmefällen auf die Aussetzung von Tariferhöhungen beziehen. Die Abweichung darf 8 % des individuellen Tarifvolumens nicht überschreiten. Der Abbau von übertariflichen Leistungen hat Vorrang vor Abweichungen von Tarifregelungen.

Voraussetzung ist, dass die Betriebsparteien ebenso wie die Tarifvertragsparteien – auf der Grundlage geeigneter Informationen – die besonders schwierige wirtschaftliche Situation als Härtefall anerkennen und diese Parteien eine befristete schriftliche Regelung zur Abweichung von Tarifvertragsregelungen bei gleichzeitiger Vereinbarung von Maßnahmen mit dem Ziel der Sicherung der Arbeitsplätze und Vorlage von Planungen zur Wiederherstellung stabiler wirtschaftlicher Verhältnisse vereinbaren.

Köln/Hamburg/Düsseldorf, den 24. August 1978
Die Tarifvertragsparteien

Befristete tarifliche Rahmenregelung zu betrieblichen Langzeitkonten

Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können Langzeitkonten (in Geld oder Zeit geführt) eingeführt werden, in die mit Zustimmung des Arbeitnehmers tarifliche Leistungen und/oder Freizeitanprüche sowie Urlaub von langzeiterkrankten Beschäftigten (180 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten beginnend mit dem ersten Tag der Zusammenhangserkrankung im Sinne des SGB V) eingestellt werden können.

§§ 7 Abs. 1a (Bestandssicherung) sowie 7e SGB IV (Insolvenzversicherung) sind zu beachten. Für den Fall, dass das Langzeitkonto in Geld geführt wird, ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch die Anlage in Fonds zulässig.

Die Entnahme aus dem Langzeitkonto erfolgt – mit Ausnahmen von Störfällen – in Freizeit, spätestens im Zusammenhang mit dem altersbedingten Austritt des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben. Eine Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ist nur bei Störfällen gemäß § 23 b Abs. 3 a SGB IV möglich.

Bei Störfällen soll das Guthaben, sofern die beteiligten Parteien zustimmen, auf einen neuen Arbeitgeber übertragen oder in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, wird das Langzeitkonto, soweit es nicht in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird, unter Anwendung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften abgerechnet und an die Erben ausgezahlt.

Für den Zeitraum einer ärztlich attestierten Erkrankung wird die Freistellung längstens für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlungsfrist unterbrochen und das Guthaben auf dem Langzeitkonto insoweit nicht belastet. In dieser Zeit wird das Entgelt weiter gezahlt.

Der Anspruch auf Urlaub und sonstige tarifliche Leistungen bleibt von einer Freistellung unberührt.

Betrieblich sind mindestens zu regeln:

- Die Art der Leistungen, die eingestellt werden können
- Führen des Kontos in Zeit oder Geld
- Im Falle, dass Zeit eingestellt wird, das Verhältnis von Langzeitkonten zu bestehenden betrieblichen Arbeitszeitsystemen
- Im Falle, dass ein in Geld geführtes Konto am Kapitalmarkt angelegt werden soll, die Art der Anlage
- Die Modalitäten der Inanspruchnahme wie z. B. zulässige Zwecke der Freizeitentnahme, Ankündigungsfristen, Berücksichtigung betrieblicher Belange, vorzeitige Rückkehr (Lösung von Konflikten)

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats sind zu beachten.

Der Betriebs-/Personalrat ist über Art und Umfang der Insolvenzversicherung zu informieren.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2001 / 8. Juli 2004 / 22. Juni 2006 / 22. April 2009 / 10. Juni 2010 / 1. Dezember 2014 / 12. Juli 2016 in Kraft. Er ist befristet bis zum 31. Dezember 2024 (ohne Nachwirkung). Die Entnahme der Zeitguthaben kann über dieses Datum hinaus erfolgen. Die Tarifparteien werden spätestens 1 Jahr vor Ende der Befristung über eine Verlängerung/dauerhafte Verlängerung entscheiden.

Protokollnotizen

Im Hinblick auf die relative Sicherheit der Geldanlage sind nur Fonds zuzulassen, die über eine angemessene Risikostreuung verfügen, z. B. AS-Fonds. In die betrieblichen Anlagealternativen ist eine Anlage aufzunehmen, bei der die Rückzahlung des eingezahlten Kapitals garantiert wird.

Teil II – Gehaltstarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gehaltstarifvertrages entspricht dem des Manteltarifvertrages.

§ 2 Tarifgehälter

- a) Die zum 30. Juni 2021 geltenden Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen gelten bis zum 30. Juni 2022 weiter.
- b) Die Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen betragen in EUR

ab 1. Juli 2022

BJ	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1.-2.	2.366,00	2.450,00	2.573,00	2.682,00	2.792,00				
3.-4.	2.499,00	2.604,00	2.700,00	2.819,00	2.944,00	3.100,00			
5.-6.	2.628,00	2.750,00	2.823,00	2.953,00	3.094,00	3.289,00	3.514,00		
7.-8.	2.792,00	2.926,00	2.950,00	3.088,00	3.251,00	3.478,00	3.748,00	4.053,00	
9.			3.105,00	3.222,00	3.399,00	3.677,00	3.977,00	4.311,00	4.644,00
10.				3.356,00	3.554,00	3.873,00	4.212,00	4.571,00	4.936,00
11.					3.715,00	4.067,00	4.443,00	4.834,00	5.225,00

ab 1. Juli 2023

BJ	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
1.-2.	2.413,00	2.499,00	2.624,00	2.736,00	2.848,00				
3.-4.	2.549,00	2.656,00	2.754,00	2.875,00	3.003,00	3.162,00			
5.-6.	2.681,00	2.805,00	2.879,00	3.012,00	3.156,00	3.355,00	3.584,00		
7.-8.	2.848,00	2.985,00	3.009,00	3.150,00	3.316,00	3.548,00	3.823,00	4.134,00	
9.			3.167,00	3.286,00	3.467,00	3.751,00	4.057,00	4.397,00	4.737,00
10.				3.423,00	3.625,00	3.950,00	4.296,00	4.662,00	5.035,00
11.					3.789,00	4.148,00	4.532,00	4.931,00	5.330,00

Steht das Gehalt nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag $\frac{1}{30}$ des Monatsgehalts zu zahlen.

- c) Die Tarifbeschäftigten erhalten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 300 EUR mit dem nächstmöglichen Gehaltslauf. Voraussetzung dafür ist, dass am 31. März 2022 Anspruch auf Gehalt, Zuschuss zum Krankengeld gem. § 12 MTV und/oder zum Mutterschaftsgeld gem. § 20 MuSchG besteht (Teilzeitkräfte anteilig). Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen bis zu 6 Monaten sowie Auszubildende, Dual-Studierende, Werksstudenten und Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen bis einschließlich 30. Juni 2022 ausscheiden.

§ 3 (weggefallen)

Protokollnotiz

Die zum 30. Juni 2021 geltenden Ausbildungsvergütungen gelten bis zum 31. Juli 2021 weiter.

Die Vergütung für Nachwuchskräfte richtet sich seit 19. November 2021 rückwirkend zum 1. August 2021 nach § 3 Nachwuchskräfte-Tarifvertrag.

§ 4 **Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Gehaltstarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. Juli 2021 in Kraft. Er kann frühestens zum 31. Mai 2024 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.
- (2) Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarungen oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrages Anspruch hat, bleiben bestehen.

Teil III – Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung

§ 1 Geltungsbereich/Voraussetzungen

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag). Er gilt nicht für Auszubildende.

In Betrieben mit Betriebs-/Personalrat kann eine leistungs- und/oder erfolgsorientierte Vergütung durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) eingeführt werden. Die betriebliche Regelung kann sich auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter oder bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen beziehen.

§ 2 Grundmodell

(1) Variabilisierungsvolumen

Ein Teil der Jahres-Tarifgehälter (12 tarifliche Monatsgehälter ohne Zulagen/Zuschläge = Variabilisierungsbasis) kann durch eine betriebliche Regelung gem. § 1 Abs. 2, die auf individuellen und/oder teambezogenen Leistungs- und/oder Erfolgskriterien beruht, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen variabel ausgestaltet werden. Dieser Anteil (Variabilisierungsvolumen) beträgt max. 8 %.

Das Variabilisierungsvolumen kann auch in den ersten sechs Monaten des Folgejahres ausgezahlt werden.

(2) Dotierung/Ausschüttung

In der Betriebs-/Dienstvereinbarung ist zu regeln, für welche Organisationseinheiten (grundsätzlich der Betrieb) das Budget zu einem festzulegenden Stichtag zu ermitteln und auszuschütten ist. Dabei sind Neueintritte, die individuelle Gehaltsentwicklung sowie Zeiten ohne Gehaltsanspruch entsprechend zu berücksichtigen. In Ausnahmefällen ist eine betriebsübergreifende Regelung durch den Gesamtbetriebsrat zulässig, wenn er gem. § 50 BetrVG für die Aufgabe der Ausgestaltung eines betriebsübergreifenden Budgets, der Festlegung der Kriterien für die Ausschüttung sowie der Bildung der Budgeteinheiten legitimiert ist (PersVG analog). Auch in diesem Fall sind die Budgeteinheiten grundsätzlich die Betriebe oder die nächst höheren Organisationseinheiten.

Der Arbeitgeber stellt ein zusätzliches Budget zur Verfügung. Die für die Bemessung diese Budgets anzuwendenden Kennziffern sind in den freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarungen für deren Laufzeit festzuschreiben, soweit nicht ein fester Arbeitgeberanteil vereinbart ist. Auf dieses Zusatzbudget sind die Regelungen dieses Tarifvertrages entsprechend anzuwenden. Übertarifliche Leistungen können einfließen. Für Arbeitnehmer, die durch Eigenkündigung ausgeschieden sind oder ausscheiden werden, erfolgt keine anteilige Aufstockung des zusätzlichen Budgets.

Das Gesamtbudget ist zu 100 % auszuschütten (Budget- und Auszahlungsgarantie). Ein- und Austritte erhalten die variable Vergütung anteilig. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung ist dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

Der örtlich zuständige Betriebs-/Personalrat ist über die Höhe, die Verteilung und die vollständige Ausschüttung des Budgets zeitnah anhand entsprechender Unterlagen zu informieren.

§ 3 **Basiserweiterung**

Wird betrieblich von der Variabilisierung der Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 4 MTV kein Gebrauch gemacht, kann die Variabilisierungsbasis um den Anspruch auf Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 1 MTV ohne Zulagen/Zuschläge (tarifliche Jahresvergütung) erweitert werden. Das Variabilisierungsvolumen von 8 % bleibt unberührt. § 2 gilt entsprechend.

§ 4 **Verteilungsregeln**

Betriebliche Systeme variabler Vergütung müssen regeln:

- Art, Anzahl und ggf. Gewichtung der Leistungs-/Erfolgskriterien
- Art der Verknüpfung von Leistung/Erfolg und der resultierenden Vergütung
- Kriterien für die Höhe des Zusatzbudgets gem. § 2 Ziff. 2 Abs. 2

Leistung und Erfolg können über Zielvereinbarungen oder Leistungsbeurteilungen ermittelt werden.

a) Zielvereinbarungen

Der Zielvereinbarungszeitraum beträgt in der Regel 12 Monate. Pro Zielvereinbarungszeitraum sollen mehrere Ziele vereinbart werden. Dabei sind quantitative und qualitative Ziele möglich. Diese können unterschiedlich gewichtet werden. Für die einzelnen Ziele können Zielerreichungsstufen vorgesehen werden. Die vereinbarten Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. Die Zielerreichung muss Arbeitnehmer seitig beeinflussbar sein.

Die der variablen Vergütung zugrunde liegenden Ziele sind für den Vergütungszeitraum schriftlich zu fixieren. Im Ausnahmefall sind Korrekturen der Ziele bzw. Erfolgskriterien möglich, falls sich für die Zielvereinbarung maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben. Zielkorrekturen können nur einvernehmlich erfolgen.

Die jeweilige Zielerreichung ist auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festzustellen und auf Wunsch dem Arbeitnehmer zu erläutern. Zwischengespräche können betrieblich vorgesehen werden.

Die Ausschüttung muss die Zielerreichung im Rahmen des Budgets angemessen honorieren; eine individuelle Ausschüttung erfolgt auch unterhalb von 100 % Zielerreichung.

b) Leistungsbeurteilungen

Die Beurteilungskriterien (z. B. Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Kundenorientierung, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Führungsverhalten) sowie deren Abstufung sind in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen. Die Kriterien können unterschiedlich gewichtet werden. Es können nur solche Beurteilungskriterien herangezogen werden, die für den Arbeitsplatz wichtig, zutreffend und vom Arbeitnehmer beeinflussbar sind.

Die Leistungsbeurteilung erfolgt mindestens einmal im Jahr durch die zuständige Führungskraft auf der Basis der Aufgabenbeschreibung in einem dialogorientierten Gespräch. In diesem Gespräch wird der Beurteilungsentwurf besprochen, von der Führungskraft begründet und entschieden.

c) Konfliktregelung

Die freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung muss eine Regelung über die Beilegung von Konflikten zwischen den Betriebsparteien sowie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die vorgesehenen Ziele und deren Erreichung bzw. das Ergebnis der Leistungsbeurteilung enthalten.

§ 5 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31.12.2007, gekündigt werden.

Protokollnotizen:

Die Tarifparteien stimmen darüber überein, dass vor der betrieblichen Einführung eines variablen Vergütungssystems im angemessenen Umfang betriebliche Schulungen erfolgen, um Führungskräfte und Mitarbeiter mit den betrieblichen Regelungen zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten Vergütung vertraut zu machen.

Das Ergebnis der Leistungsbeurteilung oder der Zielfeststellung (z. B. Prozent-/Punktwert) darf für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Unberührt davon bleibt die Möglichkeit, arbeitsrechtliche Maßnahmen mit Sachverhalten zu begründen, die auch bei der Leistungsbeurteilung bzw. Zielvereinbarung berücksichtigt wurden.

Die Tarifparteien werden das derzeitige Variabilisierungsvolumen gem. § 2 Ziff. 1 in den nachfolgenden Tarifverhandlungen im Rahmen der ab April 2002 vereinbarten linearen Erhöhungen auf 8 % ausweiten. Damit ist das Variabilisierungsziel dieses Tarifvertrages erreicht.

Frankfurt/Main, den 13. Dezember 2002
Die Tarifvertragsparteien

Teil IV – Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögens- bildungsgesetz

§ 1 **Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der des Teiles I (Manteltarifvertrag – MTV).

§ 2 **Höhe der Leistungen**

Die Arbeitnehmer und Auszubildenden – im folgenden kurz »Arbeitnehmer« genannt – erhalten für jeden Kalendermonat, für den sie mindestens 15 Kalendertage Gehalt bzw. Vergütung für Auszubildende oder Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz beziehen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuss gemäß § 12 MTV haben, 40 € monatlich als Leistungen im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes i. d. F. vom 21. Dezember 1993 (VermBG). Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer findet § 9 Ziff. 1 MTV entsprechende Anwendung.

Der Anspruch auf 40 € besteht auch, wenn die Arbeitnehmer und Auszubildenden diesen zum Aufbau einer staatlich geförderten privaten Altersversorgung gemäß §§ 10a, 79 ff. EStG (»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.

Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag ist insoweit ausgeschlossen, als Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz erhalten oder zu beanspruchen haben.

§ 3 **Fälligkeit der Leistungen**

Statt monatlicher Fälligkeit kann betrieblich die Fälligkeit der Leistungen für das erste Halbjahr auf den 31. März und für das zweite Halbjahr auf den 30. September oder für das ganze Kalenderjahr auf den 30. Juni vereinbart werden.

Ergibt sich nachträglich, dass Arbeitnehmern die Leistungen nicht in der geleisteten Höhe zustehen, so stellen die darüber hinausgehenden Beträge Gehaltsvorauszahlungen dar, die verrechnet werden können.

§ 4 **Anlageart**

Die Arbeitnehmer haben dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, welche nach dem VermBG zulässige Art der Anlage der Leistungen sie wünschen und die Stelle nebst Konto-Nr. zu bezeichnen, an die sie abgeführt werden soll. Unterbleibt die Mitteilung, so erlöschen die Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag für das laufende Kalenderjahr am 15. Dezember.

Für die tariflich vereinbarten Leistungen und die gemäß § 11 VermBG angelegten Teile des Arbeitslohnes sollen die Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen. Eine zweite Anlageart kann gewählt werden, wenn es sich bei einer Anlageart um eine der in § 2 Abs. 1 Nr. 1–3, Abs. 2–4 VermBG aufgeführten Anlageformen handelt. Die für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

§ 5 **Unterrichtung und Anlagewahl**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass ihre Mitglieder über die Möglichkeiten der Anlage der Leistungen nach § 2 Abs. 1 VermBG umfassend unterrichtet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gem. § 12 VermBG entgegenzuwirken.

§ 6 **Berücksichtigung bei anderen Leistungen**

Bei der Berechnung der Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitsvergütungen gemäß § 5 MTV, der Sonderzahlungen gemäß § 10 MTV, des Krankengeldzuschusses gemäß § 12 MTV, der Jahreseinkünfte gemäß § 14 Ziff. 4 MTV und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz bleiben tarifliche Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz außer Betracht.

§ 7 **Inkrafttreten**

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1985 in Kraft.
Die Tarifvertragsparteien

Teil V – Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungs- maßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)

Das Bankgewerbe hat sich in den vergangenen Jahren verändert. Diese Veränderungen haben eine Weiterentwicklung des Rationalisierungsschutzabkommens von 1983 erforderlich gemacht.

§ 1 Geltungsbereich

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

§ 2 Allgemeine Grundsätze

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

§ 3 Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen i. S. dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlasste Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation (auch Schließung von Standorten/Betriebsstätten) zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

§ 4 Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung

Der Arbeitgeber hat den Betriebs- bzw. Personalrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen i. S. von § 3 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre personellen Auswirkungen (Versetzungen, Umgruppierungen, Umschulungen/Fortbildungen, Kündigungen) mit ihm so rechtzeitig zu beraten, dass das Ergebnis der Beratungen noch berücksichtigt werden kann. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- bzw. Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 5 Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung

- (1) Vorrangiges soziales Ziel im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Dabei gehen die Vertragsparteien von der grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer zu Mobilität und Flexibilität aus.
- (2) Sofern aufgrund von Maßnahmen nach § 3 dieses Tarifvertrages ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Arbeitnehmer (ggf. nach einer Qualifizierung) ein Arbeitsplatz – soweit vorhanden – in folgender Reihenfolge anzubieten:
 - a) ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz im Betrieb,
 - b) ein gleichwertiger und zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen nahe gelegenen Betrieb im Unternehmen,
 - c) ein geringer bewerteter und zumutbarer Arbeitsplatz im Betrieb,
 - d) ein geringer bewerteter und zumutbarer Arbeitsplatz in einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens.

Eine Qualifizierung kann Umschulung oder Fortbildung für einen anderen Arbeitsplatz einschließen.

- (3) §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG, 102 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG bzw. die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze bleiben unberührt.
- (4) Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes wird bestimmt durch
 - a) die Art der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers,
 - b) die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit,
 - c) das Alter und den Gesundheitszustand,
 - d) die familiären Verhältnisse (z. B. allein erziehend, zu betreuende Angehörige) der betroffenen Arbeitnehmer sowie
 - e) die räumliche Entfernung des neuen Arbeitsplatzes vom Wohnort des Arbeitnehmers.
- (5) Der von Maßnahmen des § 3 in Verbindung mit § 5 betroffene Arbeitnehmer ist zu informieren und insbesondere wegen der Zumutbarkeit anzuhören.

- (6) Ein Arbeitnehmer, der es ablehnt, einen zumutbaren Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, oder eine entsprechende Umschulung schuldhaft vorzeitig abbricht, erwirbt keine Ansprüche aus diesem Abkommen.

Protokollnotiz zu Ziff. 2:

Der Arbeitgeber kann auch einen höherwertigen Arbeitsplatz anbieten. Ein Rechtsanspruch darauf besteht nicht.

§ 6 Änderung der Tätigkeit – Versetzung

- (1) Ändert sich durch eine Rationalisierungsmaßnahme die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz, hat dieser Anspruch auf die notwendigen und geeigneten Maßnahmen zur Einarbeitung in die geänderte Tätigkeit. Dies gilt entsprechend bei einem Wechsel auf einen neuen Arbeitsplatz. Ein entsprechender Einarbeitungs- oder Qualifizierungsplan ist schriftlich niederzulegen. Dabei sind die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte zu beachten.
- (2) Bei einem Wechsel des Arbeitsortes aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen trägt der Arbeitgeber für längstens zwölf Monate
- a) ohne Wohnungswechsel
 - die nachgewiesenen Mehrkosten für die Fahrt zum neuen Arbeitsort oder
 - die nachgewiesenen Kosten der doppelten Haushaltsführung im Rahmen der jeweiligen steuerlichen Höchstbeträge
 - b) bei einem notwendigen Wohnungswechsel (unter Berücksichtigung der räumlichen Entfernung des neuen Arbeitsplatzes vom Wohnort des Arbeitnehmers nach § 5 Ziff. 4 dieses TV)
 - die Kosten gemäß Bundesumzugskostengesetz
 - die Differenz der Mietkosten zur bisherigen Miete, sofern die Wohnung nach Lage, Größe, Ausstattung der bisherigen entspricht.

Auch bei einer Kombination der unter a) und b) beschriebenen Fälle beschränkt sich die Kostentragung auf einen Gesamtzeitraum von längstens zwölf Monaten.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, Leistungen nach Ziff. 2 a) und b) pauschal abzugelten. Hierzu bedarf es einer entsprechenden betrieblichen Regelung.

- (3) Erweist sich innerhalb von 6 Monaten nach einer Versetzung, dass der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht oder der neue Arbeitsplatz nicht geeignet ist, dann ist ein zweites Mal i. S. des § 5 zu verfahren.
- (4) Sofern ein Arbeitnehmer versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung entweder vom Arbeitgeber gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wird, weil der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, bleiben die Ansprüche aus diesem Abkommen erhalten.

§ 7 **Qualifikationssicherung**

- (1) Vor einer Herabgruppierung oder Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden können.

Kann dem Arbeitnehmer gemäß § 5 ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung/Fortbildung erfordert, so hat er Anspruch auf die hierfür erforderlichen Schulungsmaßnahmen. Für die Dauer der Umschulung/Fortbildung erhält der Arbeitnehmer die bisherigen Bezüge, ausgenommen sind die Vergütungen gemäß § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Die notwendigen Kosten der Umschulung/Fortbildung trägt der Arbeitgeber.

- (2) Leistungen anderer Stellen gehen vor und sind auf die Ansprüche gem. Ziff. 2 anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.
- (3) Die betrieblichen Umschulungs-/Fortbildungsmaßnahmen sollen so weit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; sofern sie über diese Zeit hinausgehen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Bei außerbetrieblichen Umschulungen/Fortbildungen ist der Arbeitnehmer freizustellen.
- (4) Eine begonnene Umschulung/Fortbildung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Arbeitnehmer die Umschulung/Fortbildung schuldhaft vorzeitig ab oder tritt er den neuen Arbeitsplatz schuldhaft nicht an, hat er dem Arbeitgeber die sachlichen Kosten der Umschulung/Fortbildung zu erstatten.

§ 8 **Änderungskündigung/Gehaltssicherung**

- (1) Soll einem Arbeitnehmer wegen einer Rationalisierungsmaßnahme i. S. des § 3 eine Tätigkeit übertragen werden, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, so ist für eine Änderungskündigung oder Einvernehmen Schriftform erforderlich. Für die Änderungskündigung gelten die Bestimmungen des § 17 MTV und des Kündigungsschutzgesetzes.
- (2) Für die Dauer der Kündigungsfrist erfolgt eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gemäß § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Nimmt der Arbeitnehmer das neue Vertragsangebot innerhalb von 3 Wochen nach Zugang an, erhält er zu seinem neuen Tarifgehalt eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen Bezügen und der neuen Tarifgruppe im Zeitpunkt der Versetzung. Auf diese Zulage werden allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet.
- (3) § 7 Ziff. 5 MTV bleibt unberührt.
- (4) Bei der Übernahme eines neuen Arbeitsplatzes im Einvernehmen gelten die Ziff. 2–3 entsprechend.

§ 9 **Kündigung und Abfindung**

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

Arbeitnehmer, die mindestens ein Lebensalter vollendet haben, das sechs Jahre vor ihrer frühesten Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente (auch mit Abschlägen) liegt und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, können an Stelle einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung eine bis zu sechsjährige Altersteilzeitregelung – ggf. in Verbindung mit einer Versetzung – in Anspruch nehmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei Vereinbarung einer Altersteilzeit endet das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer frühestens eine Rente (mit Abschlägen) beanspruchen kann.

Während des Altersteilzeitverhältnisses erhalten die betreffenden Arbeitnehmer einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 25 % des Teilzeitentgelts gem. § 9 Ziff. 1 MTV, ausgenommen sind Mehrarbeitsvergütungen gem. § 5 MTV. Durch freiwillige Betriebs-/ Dienstvereinbarung oder einzelvertraglich kann eine ungleichmäßige Verteilung des Aufstockungsprozentsatzes vereinbart werden (z. B. 30 % in der Arbeitsphase und 20 % in der Freistellungsphase).

Kann eine Altersteilzeitregelung nicht erfolgen, tritt während der zeitlichen Geltung des Vorruhestands-Tarifvertrages für Arbeitnehmer, die ein Lebensalter vollendet haben, das fünf Jahre vor ihrer frühesten Möglichkeit des Bezuges einer Altersrente (auch mit Abschlägen) liegt und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, an die Stelle einer unvermeidbaren Kündigung eine entsprechende Vorruhestandsregelung für höchstens fünf Jahre.

- (3) Führen Rationalisierungsmaßnahmen – auch in Form eines Auflösungsvertrages – zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung.

Sie beträgt

BZ	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5
14	5,5	6,25	7,0	7,75	8,5
18	6,5	7,5	8,5	9,5	10,5
22	7,5	8,75	10,0	11,25	12,5
26	-	10,0	11,5	13,0	14,5

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

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

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

- (4) Betriebliche Leistungen, die aus gleichem Anlass erfolgen, werden auf Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet.
- (5) Der Anspruch auf die Abfindung ruht, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.
- (6) Ein Anspruch auf die Abfindung besteht nicht, wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit des Bezugs einer Rente wegen Alters (auch mit Abschlägen) oder Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, von Leistungen aus einer gesetzlichen Befreiungsversicherung oder von öffentlich-rechtlichen Versorgungsbezügen besteht. Tritt eine dieser Möglichkeiten oder die Vollendung des Lebensalters, zu dem erstmals eine Altersrente (auch mit Abschlägen) in Anspruch genommen werden kann, innerhalb eines Zeitraums ein, der kürzer ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, so verringert sich die Abfindung entsprechend. Ein Anspruch auf Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit/bei Berufsunfähigkeit wird in seiner für die Bezugsdauer insgesamt festgestellten Höhe auf den Abfindungsanspruch angerechnet. Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn bereits vor Eintritt des Rationalisierungsfalles eine teilweise Erwerbsminderungsrente vorlag und die Abfindung auf der entsprechenden Teilzeitbasis berechnet wurde.
- (7) Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen sozialer Härten eine Fortführung bestehender Arbeitgeberdarlehen zu Angestelltenkonditionen bis maximal 3 Jahre nach billigem Ermessen zu prüfen.

Protokollnotizen zu § 9

1. Für das Gebiet der am 3. Oktober 1990 der Bundesrepublik Deutschland beigetretenen Länder einschl. Berlin (Ost) bezieht die Betriebszugehörigkeit bei Joint-venture-Banken bzw. bei Banken, die aus Joint-venture-Banken hervorgegangen sind, auch diejenigen Jahre ein, die bei einem Gründungsmitglied der betroffenen Joint-venture-Bank oder einer Rechtsvorgängerin eines Gründungsmitglieds verbracht wurden.
2. Liegen die Voraussetzungen für einen Sozialplan vor, wird während der zeitlichen Geltung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) vor Kündigungen gem. § 9 Abs. 1 die Möglichkeit einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung auf der Grundlage der 31-Stunden-Klausel geprüft.

§ 9a Prüfschritte bei Wegfall des Arbeitsplatzes

Entfällt der Arbeitsplatz infolge einer Rationalisierungsmaßnahme im Sinne von

§ 3 dieses Tarifvertrages, ohne dass ein zumutbarer Ersatz-Arbeitsplatz im Sinne des § 5 dieses Tarifvertrages zur Verfügung steht, prüft der Arbeitgeber eine Regelung zu Kurzarbeit oder die mögliche Anwendung der Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel). Das Ergebnis der Prüfung und die Gründe sind mit dem Betriebsrat/Personalrat zu beraten. Sind die Voraussetzungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf eine andere nach diesem Tarifvertrag vorgesehene Weise nicht erfüllt (Altersteilzeit, Vorruhestand), hat der Arbeitnehmer vor Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung verpflichtend Anspruch auf die Einhaltung folgender Prüfschritte:

1. Angebot eines nicht zumutbaren gleichwertigen Arbeitsplatzes

Der Arbeitgeber prüft, ob er den Arbeitnehmer in Ausübung des Direktionsrechts auf einem anderen freien gleichwertigen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigen kann.

Soweit die Beschäftigung auf dem freien gleichwertigen Arbeitsplatz eine Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahme erfordert, gilt § 7 dieses Tarifvertrages.

Vor Ausübung seines Direktionsrechts bietet der Arbeitgeber den freien Arbeitsplatz an. Bei mehreren Arbeitnehmern im Sinne des Einleitungssatzes erfolgt dies nach Durchführung einer erforderlichen Sozialauswahl.

§§ 6, 7 dieses Tarifvertrages bleiben unberührt.

2. Angebot eines nicht zumutbaren geringerwertigen Arbeitsplatzes

Kann der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz im Sinne der Ziff. 1 zur Verfügung stellen, ist die Möglichkeit zu prüfen, ob der zu kündigende Arbeitnehmer auf einem anderen freien geringerwertigen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann.

Soweit der Arbeitnehmer diesen Arbeitsplatz nicht annimmt, kann der Arbeitgeber diesen Arbeitsplatz im Wege der Änderungskündigung anbieten. Bei mehreren zu kündigenden Arbeitnehmern erfolgt ein Angebot nach Durchführung einer erforderlichen Sozialauswahl.

§§ 8, 9 Ziff. 1 und 2 dieses Tarifvertrages bleiben unberührt.

3. Unvermeidliche Beendigungskündigung

Ist eine Beendigungskündigung nach Prüfung dieser Schritte unvermeidlich, findet § 9 dieses Tarifvertrages Anwendung.

§ 10 Subsidiaritätsklausel

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

§ 11 Schlussbestimmungen

Günstigere gesetzliche, tarifliche und günstigere bestehende betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt. Der Abschluss abweichender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen auf der Grundlage der §§ 111 ff BetrVG bzw. der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze sowie ergänzender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anlässlich von Vorgängen, die dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats unterliegen, ist zulässig, soweit diese nicht die Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen zum Inhalt haben, es sei denn, es handelt sich um freiwillige Betriebsvereinbarungen.

§ 12 Laufzeit

Dieses Abkommen tritt am 10. Juni 2010 in Kraft. Es kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Frankfurt/Main, den 9. Juni 2010
Die Tarifvertragsparteien

Teil VI – Tarifvertrag zur vor- gezogenen freiwilligen Pensionierung (Vor- ruhestands-Tarifvertrag)

§ 1 Geltungsbereich

Der Vorruhestands-Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Mantel-tarifvertrag)

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen

- (1) Arbeitnehmer mit einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit haben für 1 Jahr, mit einer mindestens 20jährigen Betriebszugehörigkeit für 2 Jahre vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag, sofern ihr Arbeitsverhältnis durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zum Zwecke der Inanspruchnahme von Vorruhestandsgeld beendet wird.

Protokollnotizen:

Die früheste Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs bezieht sich auf den Zeitpunkt, zu dem frühestens eine Rente, ggf. mit Abschlägen, in Anspruch genommen werden kann.

Für das Gebiet der am 3. Oktober 1990 der Bundesrepublik Deutschland beigetretenen Länder einschl. Berlin (Ost) bezieht die Betriebszugehörigkeit bei Joint-venture-Banken bzw. bei Banken, die aus Joint-venture-Banken hervorgegangen sind, auch diejenigen Jahre ein, die bei einem Gründungsmitglied der betroffenen Joint-venture-Bank oder einer Rechtsvorgängerin eines Gründungsmitglieds verbracht wurden.

- (2) Der Arbeitnehmer hat das Anliegen 9 Monate vor dem gewünschten Beendigungstermin anzukündigen.
- (3) Der Betriebs-/Personalrat ist von der Vereinbarung der vorgezogenen freiwilligen Pensionierung zu informieren.
- (4) Für die Beteiligung des Betriebs-/Personalrats bei der Wiederbesetzung freiwerdender Arbeitsplätze gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

- (5) Der Anspruch nach Ziff. 1 entsteht letztmalig am 30.04.2014. Ansprüche auf vorzeitige Pensionierung, die bis 30.04.2014 entstanden sind, können bis zum Auslaufen des Vorruhestands-Tarifvertrages geltend gemacht werden.

Anmerkung:

Zu § 2 wurde vom Arbeitgeberverband des Privaten Bankgewerbes e. V. auch im Namen des Verbandes Öffentlicher Banken folgende Erklärung abgegeben: »§ 2 des Vorruhestands-Tarifvertrages ist zukünftig dahingehend auszulegen, dass diese Bestimmungen einen Rechtsanspruch auf Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung beinhaltet.«

§ 3 **Höhe des Vorruhestandsgeldes**

- (1) Das Vorruhestandsgeld beträgt in den ersten 3 Monaten 75 %, danach 70 % des letzten Bruttomonatsgehalts. Ausgenommen sind Erschwerniszulagen, Vergütungen gemäß § 5 MTV, vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen.
- (2) Das Vorruhestandsgeld nimmt entsprechend an linearen Tarifgehaltssteigerungen teil.
- (3) Der zur vorgezogenen Pensionierung berechnete Arbeitnehmer erhält auf Verlangen eine Berechnung seines sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Vorruhestandsgeldes.
- (4) Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die auf seinen Anspruch auf Vorruhestandsgeld Auswirkungen haben können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Protokollnotiz:

Die Verzichtsklausel des § 19 Ziff. 2 MTV gilt für den Vorruhestands-Tarifvertrag entsprechend.

§ 4 **Sozialversicherungsbeiträge**

- (1) Der Arbeitgeber trägt die Hälfte des Beitrags. Der sich auf der Grundlage des Vorruhestandsgeldes für die Pflichtversicherung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung ergibt.

Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften des Sozialgesetzbuches. Hinsichtlich der gesetzlichen Pflegeversicherung trägt der Arbeitgeber den gesetzlichen Arbeitgeberanteil.

- (2) Bei einer Mitgliedschaft des Arbeitgebers im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. oder in der BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e. V. trägt der Arbeitgeber den gleichen Beitragsanteil wie im vorangegangenen Arbeitsverhältnis bis zur Höchstgrenze des Vorruhestandsgeldes. Entsprechendes gilt für die Zusatzversicherungseinrichtungen öffentlicher Banken.

Sofern keine Mitgliedschaft zum BVV besteht, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Leistungen zu den jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Altersversorgungseinrichtungen auf der Basis des Vorruhestandsgeldes fortzusetzen. Die Höhe einer betrieblichen Altersversorgung wird von diesem Vertrag nicht berührt und bestimmt sich nach den Ansprüchen, wie sie im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Vorruhestandes bestehen.

§ 5 **Betriebliche Sonderleistungen**

Während der Zahlung des Vorruhestandsgeldes bleiben betriebliche Ansprüche auf Angestelltenkonditionen sowie auf Leistungen von Unterstützungs- und Sterbekassen erhalten.

§ 6 **Erlöschen der Ansprüche**

- (1) Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag erlöschen mit Beginn des Monats, für den der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld, eine Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung, Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann. Während eines Anspruches auf Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit ruhen die Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag. Ein Anspruch auf Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung wird auf das Vorruhestandsgeld angerechnet.
- (2) Das Vorruhestandsverhältnis endet spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat.
- (3) Die Ansprüche erlöschen ferner, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden eine mehr als geringfügige Beschäftigung/selbstständige Tätigkeit gem. § 8 SGB IV ausübt.

§ 7 **Schlussbestimmungen**

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1.10.1984 in Kraft.
- (2) Günstigere gesetzliche, tarifliche oder günstigere bestehende betriebliche und einzelvertragliche Regelungen bleiben von diesem Vertrag unberührt.

Die Tarifvertragsparteien

Teil VII – Altersteilzeit- Tarifvertrag

§ 1

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag – MTV).

§ 2

Für den Fall, dass der Arbeitgeber Altersteilzeitverträge auf der Basis des Altersteilzeitgesetzes abschließt, ist im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit eine Blockbildung gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3 Altersteilzeitgesetz zulässig. Im Übrigen kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auch alle anderen Formen der Arbeitszeitverteilung vereinbaren, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen.

Bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ist eine Vereinbarung gem. § 17 Ziff. 4 Satz 2 MTV zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.

§ 3

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung vorzeitig durch Tod, haben die Erben Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Altersteilzeitvergütung und dem Entgelt für den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung, das ohne Eintritt in die Altersteilzeit angefallen wäre. Vergütungen gemäß § 5 MTV bleiben dabei außer Ansatz.

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung in der Freistellungsphase vorzeitig infolge voller Erwerbsminderung, so erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses eine etwaige Differenz zwischen den gesetzlichen und betrieblichen Versorgungsbezügen (incl. BVV) und der fiktiven Altersteilzeitvergütung.

§ 4

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 1997 / 1. Januar 2000 / 22. Mai 2001 / 1. September 2001 / 13. Dezember 2002 / 8. Juli 2004 / 22. April 2009 / 10. Juni 2010 / 1. Dezember 2014 / 12. Juli 2016 / 4. Juli 2019 / 31. März 2022 in Kraft. Er ist befristet bis zum 31. Dezember 2024.

Protokollnotiz:

Bei einer Mitgliedschaft des Arbeitgebers im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. trägt der Arbeitgeber den satzungsgemäßen Beitragsanteil. Bemessungsgrundlage ist das Teilzeitgehalt gemäß § 9 Ziff. 1 MTV einschließlich des gesetzlichen Aufstockungsbetrags. Entsprechendes gilt für die Zusatzversicherungseinrichtungen öffentlicher Banken. Sofern keine Mitgliedschaft zum BVV besteht, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Leistungen zu den jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Altersversorgungseinrichtungen auf der Basis der vorstehenden Bemessungsgrundlage fortzusetzen.

Während des Altersteilzeitverhältnisses bleiben betriebliche Ansprüche auf Angestelltenkonditionen erhalten.

Frankfurt/Main, den 28. Mai 1997

Die Tarifvertragsparteien

Teil VIII – Nachwuchskräfte- Tarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt ergänzend zum für die Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken aktuellen Manteltarifvertrag. Er ersetzt § 11 des Manteltarifvertrages. Sofern in diesem Tarifvertrag keine abweichenden bzw. konkreteren Regelungen getroffen sind, gelten die Regelungen des Manteltarifvertrages.

Dieser Tarifvertrag gilt

räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

**fachlich für die in der Anlage zum Manteltarifvertrag aufgeführten
Öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen,**

**persönlich für Auszubildende der Betriebe der Unternehmen
nach Ziffer 2 sowie dual Studierende während ihrer Praxisphasen
im Ausbildungsunternehmen.**

Die Regelungen des Manteltarifvertrags, die für Auszubildende gelten, werden entsprechend auf dual Studierende während ihrer Praxisphasen im Ausbildungsunternehmen angewendet.

Protokollnotizen

Auszubildende im Sinne dieses Tarifvertrags sind Personen, die in anerkannten Ausbildungsberufen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes aufgrund eines Berufsausbildungsvertrags ausgebildet werden.

Dual Studierende im Sinne dieses Tarifvertrags sind Personen, die auf der Grundlage eines Ausbildungs-/Studienvertrages die Praxisphasen ihrer akademischen Qualifikation in einem unter diesem Tarifvertrag fallenden Mitgliedsunternehmen absolvieren. Sofern es nicht explizit anders formuliert ist, sind mit dem Begriff dual Studierende sowohl ausbildungsintegrierte als auch praxisintegrierte duale Studiengänge gemeint.

Unternehmen, die nach dem BBiG Auszubildende ausbilden und/oder dual Studierende zur Ausbildung beschäftigen, werden in diesem Nachwuchskräfte-Tarifvertrag als Ausbildungsunternehmen bezeichnet.

Soweit im folgenden Tarifvertragstext der Begriff »Nachwachskräfte« verwendet wird, umfasst dieser sowohl Auszubildende als auch praxis- und ausbildungsintegrierte dual Studierende.

Der Begriff Ausbildungszeit umfasst auch die praktischen Einsätze im Rahmen eines dualen Studiums.

Soweit in diesem Nachwuchskräftevertrag die Binnen-I-Form oder eine neutrale Form genutzt wird, werden davon Menschen weiblichen, männlichen und diversen Geschlechts umfasst.

§ 2 **Probezeit**

Die Probezeit für Auszubildende beträgt vier Monate. Während der Probezeit kann das Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Protokollnotiz

Die Tarifparteien empfehlen bezüglich dual Studierender eine Probezeit von 6 Monaten. Studienzeiten in den ersten Monaten können dazu führen, dass das Ausbildungsunternehmen den dual Studierenden bis zum Ende einer viermonatigen Probezeit nicht oder kaum kennengelernt hat. Daher soll die Möglichkeit bestehen bleiben, für dual Studierende ggfs. längere Probezeiten zu vereinbaren.

§ 3 **Vergütung**

Die Vergütung für Nachwuchskräfte beträgt monatlich in EUR:

ab 1. August 2021

im 1. Ausbildungs-/Studienjahr 1.096
im 2. Ausbildungs-/Studienjahr 1.158
im 3. Ausbildungs-/Studienjahr 1.220

ab 1. August 2022

im 1. Ausbildungs-/Studienjahr 1.146
im 2. Ausbildungs-/Studienjahr 1.208
im 3. Ausbildungs-/Studienjahr 1.270

§ 4 Studienzulage

Dual Studierende erhalten zur Abdeckung von Mehrkosten des Studiums neben ihrer Vergütung eine monatliche Studienzulage von 200 Euro. Darauf angerechnet werden außertarifliche Leistungen. Betrieblich günstigere Regelungen für dual Studierende sind zulässig.

Protokollnotiz

Leistungen, die das Unternehmen aufgrund einer betrieblichen Vereinbarung, einzelvertraglichen Regelung oder freiwillig gewährt, können auf die Studienzulage angerechnet werden, sofern sie nicht Gegenstand einer tarifvertraglichen Regelung oder einer allgemeinen Reisekostenrichtlinie sind.

Derartige Leistungen sind beispielsweise Teil- oder Vollerstattung der Studien- und Prüfungsgebühren, übertarifliche monatliche oder jährliche Zulagen, monatliche oder zum Beispiel einzelvertraglich vereinbarte Zulagen für den Erwerb von Studienmaterial, technischer Ausstattung, Fahrtkosten, Unterkunft, Verpflegung.

§ 5 IT-Ausstattung

Um die sich aktuell rasch ändernde Entwicklung der Digitalisierung unter besonderer Berücksichtigung der aufsichtsrechtlichen Restriktionen und der Anforderungen an die IT-Governance der Institute abbilden zu können, beginnen die Vertragsparteien im Anschluss an die Tarifrunde 2021 Verhandlungen über die Ausstattung von Nachwuchskräften mit IT-Endgeräten zu Ausbildungszwecken. Ziel ist es, eine Vereinbarung darüber bis zum 30. Juni 2022 abzuschließen.

§ 6 Ausbildungszeiten im Betrieb

Nachwuchskräfte dürfen grundsätzlich nur an den Wochentagen von Montag bis Freitag betrieblich ausgebildet werden. Sie dürfen an Samstagen, Sonn- und Wochenfeiertagen und in der Nacht zur Ausbildung nur herangezogen werden, wenn dies nach dem Ausbildungszweck erforderlich ist. Die §§ 4 und 5 des Manteltarifvertrages werden entsprechend angewendet. Als erforderlich gelten insbesondere Messeteilnahmen, betriebliche Veranstaltungen und notwendige Einsätze zur Aufrechterhaltung der Informationstechnologie.

An einem Studientag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche, haben Ausbildungsunternehmen dual Studierende freizustellen. Für Auszubildende gilt eine entsprechende Freistellung nach § 15 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BBiG.

Wird das Führen von Berichtsheften (Ausbildungs- und Tätigkeitsnachweise) verlangt, ist den Nachwuchskräften dazu Gelegenheit während der Ausbildungs-/Praxiszeit zu geben.

§ 7 Weiterbildung zur Nachhaltigkeit

Nachwuchskräfte haben einen Anspruch auf Weiterbildung zu Nachhaltigkeitsthemen an bis zu zwei Tagen pro Kalenderjahr. Innerbetriebliche Angebote haben Vorrang. Alternativ können bis zu zwei Tage externe Angebote genutzt werden. Für diesen Fall werden den Nachwuchskräften bis zu zwei Tage Arbeitsbefreiung gewährt. Die Weiterbildungsangebote werden vom Arbeitgeber festgelegt, wobei bestehende Mitbestimmungsrechte unberührt bleiben.

Die Inanspruchnahme ist für die Nachwuchskräfte freiwillig.

Protokollnotizen

Die Tarifparteien sind sich einig, dass dem Thema Nachhaltigkeit eine zentrale Bedeutung in der Gesellschaft und im Wirtschaftsleben zukommt. Die Öffentlichen Banken nehmen hierbei zunehmend eine wichtige Funktion ein. Dies soll sich künftig auch in der Aus- und Weiterbildung widerspiegeln.

Der Begriff »Nachhaltigkeit« soll weit zu verstehen sein und umfasst insbesondere, aber nicht ausschließlich den Themenbereich »sustainable finance«. Damit sind Weiterbildungsmaßnahmen und Projekttag zu ökologischer (beispielsweise Umweltschutz) und sozialer (beispielsweise Gesundheitsmaßnahmen, Vereinbarkeit von Beruf & Familie, mobiles Arbeiten) und wirtschaftlicher Nachhaltigkeit (Unternehmensführung, -ethik und -richtlinien) gemeint.

§ 8 **Prüfungsvorbereitung**

Im Rahmen ihrer Ausbildung und des Studiums sind die Nachwuchskräfte in geeigneter Form auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Zu diesem Zweck haben die Nachwuchskräfte innerhalb des Monats vor den Abschlussprüfungen Anspruch auf entsprechenden innerbetrieblichen Unterricht oder spezielle (auch überbetriebliche) Vorbereitungskurse zu prüfungsrelevanten Inhalten im Umfang von insgesamt mindestens drei Arbeitstagen. Zusätzlich werden in diesem Zeitraum insgesamt zwei Tage Freistellung für das Selbststudium zum Zwecke der Prüfungsvorbereitung gewährt.

§ 9 **Ausbildung in Teilzeit**

Auszubildende können mit Zustimmung ihres Ausbildungsunternehmens gemäß § 7a BBiG ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren. Das Ausbildungsunternehmen soll ein berechtigtes Interesse des Auszubildenden besonders berücksichtigen. Ein berechtigtes Interesse liegt vor, wenn Auszubildende Kinder, die im eigenen Haushalt leben, oder einen nahen Angehörigen zu betreuen haben, schwerbehindert sind und nicht die regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit absolvieren können oder vergleichbare schwerwiegende Gründe vorliegen.

Dual Studierende können mit Zustimmung des Arbeitgebers ihre Ausbildung während der Praxisphasen in Teilzeit absolvieren, sofern dies mit der Studienordnung vereinbar ist. Abs. 1 S. 2 bis 3 gelten entsprechend.

§ 10 **Vermittlungsgebot eines Ausbildungsplatzes**

Im Fall betriebsbedingter Kündigung während Ausbildung oder Studium bemüht sich das Ausbildungsunternehmen um einen alternativen Ausbildungsplatz bzw. um ein die Praxisphasen des Studiums bietendes Ausbildungsunternehmen, damit die Nachwuchskraft ihre Ausbildung oder ihr Studium abschließen kann. Es soll der Versuch unternommen werden, die Nachwuchskraft innerhalb des Konzerns oder verbundenen Unternehmens zu vermitteln. Auf die berechtigten Belange der Nachwuchskraft, wie beispielsweise eine wohnortnahe Ausbildung und ein wohnortnahes Studium, ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Bestehende Mitbestimmungsrechte und bestehende günstigere betriebliche Regelungen bleiben unberührt.

§ 11

Ausbildungszeit; Prüf- und Unterrichtspflichten

Wird die Ausbildungszeit auf weniger als drei Jahre verkürzt, so gilt für die Höhe der Vergütungen der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleitete Ausbildungszeit.

Spätestens drei Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Ausbildungs- und Studienverhältnisse prüft der Arbeitgeber, wie viele Nachwuchskräfte voraussichtlich in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können, und berät hierüber im Rahmen der Personalplanung mit der Arbeitnehmervertretung.

Arbeitgeber und Nachwuchskräfte unterrichten sich gegenseitig möglichst frühzeitig – spätestens jedoch einen Monat vor der voraussichtlichen Beendigung des Ausbildungs- bzw. Studienverhältnisses – darüber, ob im Anschluss an die Ausbildung bzw. das duale Studium die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist.

Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen gemäß §§ 92 ff. und 99 BetrVG und den entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze sind zu beachten.

§ 12

Übernahme von Nachwuchskräften

Nachwuchskräfte erhalten nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis einen Anspruch auf Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, sofern sowohl ihre theoretischen als auch ihre praktischen Leistungen mit »gut oder besser« beurteilt worden sind, höchstens jedoch 60 Prozent der erfolgreichen AbsolventInnen des jeweiligen Abschlussjahrgangs, sofern zum Zeitpunkt der Beendigung des Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnisses keine personen-, verhaltensbedingten-, gesetzliche Gründe oder der Abbau von Arbeitsplätzen im jeweiligen Unternehmen einer Übernahme entgegenstehen. Zusätzlich werden weitere 20 % der erfolgreichen AbsolventInnen des jeweiligen Abschlussjahrgangs zu denselben Bedingungen in ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten übernommen.

Im anschließenden Arbeitsverhältnis wird auf die Vereinbarung einer Probezeit verzichtet. Bestehende Mitbestimmungsrechte bleiben unberührt. Günstigere betriebliche Regelungen sind zulässig.

Die Kündigungsmöglichkeit nach § 17 Ziff. 1 MTV wird entsprechend angewendet. Die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis in einem verbundenen Unternehmen bzw. im Konzern gilt als Übernahme im Sinne des Absatzes 1.

Für Unternehmen, in denen in der Regel 150 oder weniger ArbeitnehmerInnen beschäftigt werden, gilt § 12 unter der Maßgabe, dass 100 Prozent dieser AbsolventInnen in ein befristetes Arbeitsverhältnis für die Dauer von 12 Monaten übernommen werden.

Diese Übernahmeregelungen gelten nicht für Ausbildungsberufe der Gastronomie, Hotellerie und Landwirtschaft.

Sie gelten darüber hinaus nicht, sofern die Ausbildung nicht für den Bedarf im eigenen Unternehmen erfolgt, beispielsweise mit dem Ziel der Tätigkeit als oder bei einem Handelsvertreter.

§ 12 gilt für Nachwuchskräfte, die ihre Ausbildung bzw. ihr Studium zwischen dem 1. August 2020 und dem 31. Juli 2023 beginnen bis zur Beendigung ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums.

Die Regelung zur Übernahme Ausgebildeter des aktuell geltenden Manteltarifvertrags wird für Auszubildende, die nach dem 1. August 2020 ihre Ausbildung beginnen, mit Wirkung zum 1. August 2021 durch diese Regelung ersetzt.

Protokollnotizen

Die Tarifparteien sind darüber einig, dass im Hinblick auf die Auszubildenden mit den theoretischen Leistungen folgende Leistungsbestandteile, soweit vorhanden, gemeint sind:

- Die Ergebnisse der prüfungsrelevanten Fächer der IHK-Abschlussprüfungen, soweit zum Zeitpunkt des Übernahmeangebots bereits vorliegend, und
- die prüfungsrelevanten schriftlichen und mündlichen Leistungsbewertungen der Berufsschule
- und die schriftlichen und mündlichen innerbetrieblichen Leistungen und
- die schriftlichen und mündlichen überbetrieblichen Leistungsbewertungen (beispielsweise der Akademien)

Im Hinblick auf die dual Studierenden sind mit den theoretischen Leistungen gemeint:

- die prüfungsrelevanten schriftlichen und mündlichen Leistungsbewertungen der Hochschule
- und die schriftlichen und mündlichen innerbetrieblichen Leistungen.

Unter der Note »gut oder besser« ist die Gesamtnote der theoretischen Leistungen bis zu einem Notenwert von 2,4 zu verstehen.

Unter den praktischen Leistungen sind die innerbetrieblichen Beurteilungen und sonstige Leistungen zu verstehen, die mindestens mit »gut« bewertet werden und im Ergebnis zu einer Einsatzempfehlung der Personalabteilung führen.

Der Übernahmeanspruch von Nachwuchskräften ist ausgeschlossen, sobald der Arbeitgeber mit dem Personal- bzw. Betriebsrat eine kollektivrechtliche Vereinbarung abgeschlossen hat, die eine Reduzierung des Personals bezweckt. Dazu zählen auch Vereinbarungen, Stellen nicht nachzubersetzen.

Die von der Übernahmeklausel ausgenommenen Ausbildungsberufe betreffen (beispielsweise) Hotel- fachleute, KöchInnen, Fach- und Servicekräfte im Gastgewerbe, KonditorInnen, Restaurantfachleute, BäckerInnen, WinzerInnen.

§ 13 **In-Kraft-Treten, Schlussbestimmungen**

Dieser Tarifvertrag tritt rückwirkend zum 1. August 2021 in Kraft.

Er kann mit einer Frist von drei Monaten schriftlich gekündigt werden; erstmals mit Wirkung zum 31. Juli 2023.

Die Vergütungsregelung in § 3 kann gesondert mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Juli 2023.

Protokollnotiz

Die Vergütungsregelung in § 3 kann gesondert mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Juli 2023. Die Ausübung dieses Sonderkündigungsrechts für § 3 lässt die übrigen Regelungen dieses Tarifvertrags unberührt.

Teil IX – Tarifvertrag über mobiles Arbeiten

**Tarifvertrag über mobiles Arbeiten in
der ab 1. April 2022 geltenden Fassung**

Die Tarifvertragsparteien schließen für die Beschäftigten, die dem Geltungsbereich des jeweils für die öffentlichen Banken geltenden Manteltarifvertrags unterfallen, folgende Vereinbarungen ab:

Präambel

Technologische Entwicklungen haben zu einer Digitalisierung der Arbeitswelt geführt und verändern diese stetig weiter. Dies wirkt sich auf die Arbeitsorganisation in der Bankenbranche und die Erwartungen der Beschäftigten und der Arbeitgeberseite an moderne Arbeitsformen aus.

Ziel der Tarifvertragsparteien ist es, diesen Veränderungen durch Flexibilisierung der Arbeitsorganisation im privaten und betrieblichen Interesse sowie einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebensgestaltung der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

Die Beschäftigten sollen im Rahmen der gesetzlichen, arbeits- und tarifvertraglichen sowie betrieblichen Bestimmungen verstärkt eigenverantwortlich ortsungebunden arbeiten können.

§ 1 Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten im Sinne dieses Tarifvertrages umfasst sämtliche arbeitsvertraglichen Tätigkeiten, die innerhalb Deutschlands und außerhalb der Betriebsstätte ausgeübt werden und nicht unter § 1 Abs. 4 ArbStättV fallen (Telearbeitsplätze).

§ 2 Recht auf mobiles Arbeiten und Ausnahmeregelungen

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren für die Beschäftigten ein Recht auf mobiles Arbeiten von bis zu 40 % der wöchentlichen tarifvertraglichen bzw. arbeitsvertraglichen Arbeitszeit.

Die Arbeitgeberseite ist berechtigt, bestimmte Personengruppen ständig oder vorübergehend vom mobilen Arbeiten auszunehmen, sofern durch mobiles Arbeiten die Funktion der Beschäftigten nicht ausgeübt werden kann, oder zumindest erschwert wird (beispielsweise Fahrer, Beschäftigte im Außendienst, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Probezeit oder während Einarbeitungsphasen, Auszubildende, (dual) Studierende).

Das mobile Arbeiten darf betrieblichen Abläufen nicht entgegenstehen. Die Tätigkeit und Funktion muss für das mobile Arbeiten geeignet sein.

Dabei muss die Tätigkeit und Funktion ortonabhängig ausgeübt werden können. Das mobile Arbeiten kann insbesondere abgelehnt werden, wenn Folgendes entgegensteht:

- die Funktion oder Tätigkeit sind nach ihrer Art ungeeignet
- der Schutz von Geschäftsgeheimnissen
- datenschutzrechtliche Erfordernisse
- technische Bedingungen
- Sicherheitsbedingungen
- aufsichtsrechtliche Anforderungen

Das Recht auf mobiles Arbeiten kann darüber hinaus abgelehnt werden, wenn Hinderungsgründe in der Person der Beschäftigten (beispielsweise Unzuverlässigkeit oder eine Abmahnung begründendes Verhalten) bestehen.

Der Arbeitgeber hat die Gründe für eine Ablehnung oder Beendigung auf Verlangen in Textform zu erläutern. Die Ablehnung und Beendigung des Rechts auf mobiles Arbeiten darf nicht willkürlich erfolgen oder auf sachfremde Erwägungen gestützt werden.

Der Arbeitgeber ist darüber hinaus berechtigt, vereinbartes mobiles Arbeiten vorübergehend zu unterbrechen, wenn die physische Anwesenheit der Beschäftigten erforderlich ist (beispielsweise für wichtige Teambesprechungen, Schulungsveranstaltungen, Notsituationen).

Bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.

§ 3 **Freiwilligkeit**

Die Teilnahme am mobilen Arbeiten ist für die Beschäftigten grundsätzlich freiwillig. In Notfällen, beispielsweise einer epidemischen Lage, Naturkatastrophen oder anderen vergleichbaren Gefahrensituationen, kann der Arbeitgeber mobiles Arbeiten anbieten, wobei die Beschäftigten dieses Angebot anzunehmen haben, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Bestehende Beteiligungsrechte des Betriebs- bzw. Personalrats bleiben unberührt.

§ 4 **Arbeitszeit im mobilen Arbeiten**

Die gesetzlichen, tariflichen, arbeitsvertraglichen und betrieblichen Arbeitszeitregelungen sind auch beim mobilen Arbeiten einzuhalten.

§ 5 **Arbeitszeiterfassung**

Mobiles Arbeiten wird im Rahmen der bestehenden betrieblichen Regelungen erfasst.

§ 6 **Technische Ausstattung**

Die Betriebsparteien werden die technische Ausstattung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene regeln.

§ 7 **Gewerkschaftliche Informationen**

Zum Ausgleich der verminderten Möglichkeiten der Angestellten bei mobiler Arbeit, gewerkschaftliche Informationsangebote im Betrieb zu nutzen, stellt der Arbeitgeber im Rahmen seiner digitalen Kommunikationskanäle sicher, dass die Beschäftigten über die Angebote der Gewerkschaft informiert werden (beispielsweise durch Verlinkung im Intranet auf die Webseite der Gewerkschaft).

Im Falle eines Arbeitskampfes ruht diese Verpflichtung.

§ 8 **Sicherheit und Gesundheitsschutz**

Der Arbeitgeber unterweist mobil arbeitende Beschäftigte gem. § 12 Abs. 1 ArbSchG in angemessenem Umfang über Sicherheit und Gesundheitsschutz vor erstmaliger Aufnahme des mobilen Arbeitens.

§ 9 **Datenschutz und Datensicherheit**

Die Bestimmungen der betrieblichen Datenschutzrichtlinien in Verbindung mit gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sind einzuhalten.

Der Arbeitgeber ergreift die bei der Einführung von mobilem Arbeiten erforderlichen Datenschutzmaßnahmen. Die Beschäftigten schützen die Daten bzw. ihre Arbeitsmittel vor unbefugtem Zugriff und Nutzung Dritter.

Die Beschäftigten werden durch den Arbeitgeber in geeigneter Weise über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen sowie deren Änderungen zur Umsetzung des Datenschutzes- und der Datensicherheit informiert.

Eine technische Überwachung der Beschäftigten findet während des mobilen Arbeitens nur im Rahmen zwingender gesetzlicher oder regulatorischer Vorgaben statt.

Bestehende Mitbestimmungsrechte des Betriebs- oder Personalrats bleiben unberührt.

§ 10 **Schlussbestimmungen**

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. April 2022 in Kraft.

Günstigere gesetzliche Regelungen haben Vorrang vor den Bestimmungen dieses Tarifvertrages.

Die Betriebsparteien können durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung für die Beschäftigten günstigere, ergänzende und/ oder weitergehende Regelungen vereinbaren.

Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31. Dezember 2024.

Die Nachwirkung dieses Tarifvertrages wird ausgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, die Erfahrungen der Beschäftigten und Unternehmen mit dem mobilen Arbeiten miteinander auszuwerten und rechtzeitig vor Auslaufen des Tarifvertrages über eine Weiterführung und Weiterentwicklung der tarifvertraglichen Regelungen zum mobilen Arbeiten zu verhandeln.

Protokollnotiz

Gesetzliche Regelungen und Rechtsprechung zur Arbeitnehmerhaftung und zu Störungsfällen gelten auch für das mobile Arbeiten.

Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe

**Gemeinsame Erklärung von ver.di –
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,
Arbeitgeberverband des privaten
Bankgewerbes e. V. (AGV Banken) und
Tarifgemeinschaft Öffentlicher
Banken (VÖB) in der ab 6. Juni 2012
geltenden Fassung**

Präambel

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

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

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

Erklärung

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

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

Erfahrungsaustausch

Die Tarifparteien bekräftigen die gemeinsame Erklärung zum betrieblichen Gesundheitsschutz vom Juni 2010. Sie stellen fest, dass die Institute seit Unterzeichnung dieser Erklärung in der betrieblichen Gesundheitsförderung Fortschritte erzielt haben. Die Tarifparteien vereinbaren, sich über Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes und erzielte Fortschritte im Sinne dieser Erklärung ein Mal jährlich auszutauschen.

Wiesbaden, den 6. Juni 2012

Die Tarifvertragsparteien

Gemeinsame Erklärung der Tarif- parteien zum Anlegerschutzgesetz

Seit 2011 gilt das neue Gesetz zur Stärkung des Anlegerschutzes und Verbesserung der Funktionsfähigkeit des Kapitalmarktes (Anlegerschutzgesetz). Dieses Gesetz ermächtigt die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), zur Durchsetzung der Gesetzesziele Maßnahmen gegen die Institute und ihre Mitarbeiter zu ergreifen.

Die Tarifparteien haben sich bei der BaFin darüber informiert, wie das Gesetz insbesondere mit Blick auf die Betroffenheit der einzelnen Mitarbeiter/-innen umgesetzt werden soll. Danach verfügt ein/e Mitarbeiter/insofern sie/er von Maßnahmen der BaFin betroffen ist – über vollen rechtlichen Schutz (Recht auf Gehör, Widerspruchsrecht, Klagerecht). Maßnahmen gegen einzelne Mitarbeiter/innen sind nur dann berechtigt, wenn diesen eine objektive und subjektive Pflichtwidrigkeit durch die BaFin eindeutig nachgewiesen wird.

Die Arbeitgeber des privaten und öffentlichen Bankgewerbes bekräftigen ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiter/innen. Vor diesem Hintergrund haben Mitarbeiter/innen, die die Vorgaben des Unternehmens einhalten, keine arbeitsrechtlichen Sanktionen zu erwarten.

Die Tarifvertragsparteien werden im Mai 2013 einen Erfahrungsaustausch zur Umsetzung der gesetzlichen Regelungen durchführen.

Die Tarifparteien erklären sich bereit, gemeinsam auf die BaFin zuzugehen, sobald sich aus diesem Erfahrungsaustausch ein Handlungsbedarf ergibt.

Die Tarifparteien stimmen überein, dass es für die Institute sinnvoll sein kann, mit den Personal-/Betriebsräten Vereinbarungen zur Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften zu treffen. Dazu gehören beispielsweise

- Regelungen zur Sicherstellung der Sachkundanforderungen
- Regelungen, die im Falle einer meldepflichtigen Kundenbeschwerde den betroffenen Beratern/innen eine Stellungnahme und deren Dokumentation ermöglichen.

Wiesbaden, den 6. Juni 2012

Die Tarifvertragsparteien

Anlage: Verzeichnis der am Tarifvertrag beteiligten öffentlichen Banken und sonstigen Einrich- tungen

(Stand März 2022)

- BayernLB, München
- Berliner Sparkasse – Niederlassung der Landesbank Berlin AG, Berlin
- Calenberger Kreditverein, Hannover
- DEG – Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH, Köln
- DekaBank Deutsche Girozentrale, Frankfurt am Main
- Deutsche Kreditbank AG, Berlin
- Deutscher Sparkassen Verlag GmbH, Stuttgart
- Die Sparkasse Bremen AG, Bremen
- Frankfurter Sparkasse, Frankfurt am Main
- Hamburger Sparkasse AG, Hamburg
- Internationales Bankhaus Bodensee AG, Friedrichshafen
- Investitionsbank Berlin, Berlin
- Investitionsbank des Landes Brandenburg, Potsdam
- Investitionsbank Sachsen-Anhalt, Anstalt der Norddeutschen Landesbank – Girozentrale, Magdeburg
- Investitionsbank Schleswig-Holstein (IB.SH), Kiel
- Investitions- und Förderbank Niedersachsen – NBank, Hannover
- KfW Bankengruppe, Frankfurt am Main/Bonn
- KfW IPEX-Bank GmbH, Frankfurt am Main
- Kreissparkasse Saarlouis, Saarlouis
- Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg
- Kreissparkasse St. Wendel, St. Wendel
- Land Brandenburg Lotto GmbH, Potsdam
- Landesbank Baden-Württemberg, Stuttgart/Karlsruhe/Mannheim/Mainz
- Landesbank Hessen-Thüringen Girozentrale, Frankfurt am Main
- Landwirtschaftliche Rentenbank, Frankfurt am Main
- L-Bank, Staatsbank für Baden-Württemberg, Karlsruhe
- LBS Bausparkasse Schleswig-Holstein-Hamburg AG, Kiel/Hamburg
- LBS Bayerische Landesbausparkasse, München
- LBS Norddeutsche Landesbausparkasse Berlin-Hannover, Hannover/Berlin
- LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG, Potsdam
- LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, Münster

- Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt, Magdeburg
- Nassauische Sparkasse, Wiesbaden
- NORD/LB Norddeutsche Landesbank Girozentrale, Hannover/Braunschweig/Magdeburg
- NRW.BANK, Düsseldorf/Münster
- Portigon AG, Düsseldorf
- Ritterschaftliches Kreditinstitut Stade, Stade
- Saarländische Investitionskreditbank AG (SIKB), Saarbrücken
- SaarLB Landesbank Saar, Saarbrücken
- Sächsische Aufbaubank – Förderbank, Dresden
- Sparkasse Merzig-Wadern, Merzig
- Sparkasse Neunkirchen, Neunkirchen
- Sparkasse Saarbrücken, Saarbrücken
- Thüringer Aufbaubank, Erfurt
- Thüringer Staatslotterie, Suhl

Jetzt
ver.di-Mitglied
werden!

Tarifpolitik: Das Kerngeschäft von ver.di

Je (mitglieder)stärker die Gewerkschaft ist, desto besser kann sie sich durchsetzen gegenüber den Arbeitgebern – bei Einkommen und Arbeitszeit, Tarifrecht und zusätzlicher Altersversorgung. Zuständig für die Tarifpolitik sind die Fachbereiche mit jeweils eigenen Tarifkommissionen, die Forderungen aufstellen, Tarifverträge kündigen und über Verhandlungsergebnisse befinden können. Sie arbeiten auf der Basis der tarifpolitischen Grundsätze von ver.di.

Rechtsschutz: Kostenlose Hilfe in Streitfällen

ver.di-Mitglieder erhalten kostenlosen Rechtsschutz, also Rechtsberatung und -vertretung vor Gericht, vor allem im Rahmen des Arbeits-, Sozial- und Beamtenrechts.

Informationen: Auf Papier und übers Netz

Mitglieder und Öffentlichkeit informiert ver.di regelmäßig und aktuell über eigene Medien – auf Papier mit der Mitgliederzeitung ver.di PUBLIK und den Publikationen der Fachbereiche wie auch im Internet unter der Adresse www.verdi.de.

Bildung: Breites Spektrum von Angeboten

ver.di unterhält zentrale Bildungsstätten, die ein breites Spektrum von Seminaren für Mitglieder, Betriebs- und Personalräte anbieten.

Streikgeld: Unterstützung in Arbeitskämpfen

Bei Arbeitskämpfen gewährt ver.di den streikenden oder ausgesperrten Mitgliedern eine Unterstützung. Ebenso jenen Mitgliedern, die wegen ihres Eintretens für gewerkschaftliche Forderungen vom Arbeitgeber entlassen werden.

ver.di-Mitgliederservice: Attraktive Angebote

Exklusiv für ver.di-Mitglieder bietet der Mitgliederservice gemeinsam mit zuverlässigen Partnerunternehmen ausgewählte Produkte und Leistungen an. Dafür gelten:

- attraktive Preisvorteile,
- hervorragende Produktqualität,
- ausführliche und kompetente Information und Beratung.

Die Angebote des ver.di Mitgliederservice finden sich in den Sparten: Vorsorgen – Versichern – Finanzieren – Reisen – Kommunizieren – Einkaufen – Beraten und Helfen.

Weitere Leistungen: Geld, Schutz und Beratung

- telefonische Mietrechtsberatung,
- Freizeitunfallversicherung
(seit 1. Januar 2002 einheitlich für alle ver.di-Mitglieder),
- Treuegeld (für ehemalige ÖTV-Mitglieder) und
- Zuschuss zur Grabpflege (für ehemalige DPG-Mitglieder),
- Tarifverträge, die noch von den Gründungsgewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV abgeschlossen worden sind, bleiben auch in ver.di gültig.

Ansprechpartner

Du suchst deinen ver.di-Ansprechpartner, hier kannst du ihn finden:

- www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden

**DESHALB:
JETZT
MITGLIED
WERDEN!**



→ WWW.MITGLIEDWERDEN.VERDI.DE

A series of horizontal dashed lines for writing notes.

Handwriting practice lines consisting of 20 horizontal dashed red lines.

ver.di-Mitgliedsantrag

Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Vertragsdaten

Titel Vorname

Nachname

weiblich
 männlich

Straße und Hausnummer

Geburtsdatum

PLZ Ort

Ich möchte Mitglied werden ab:

E-Mail

Telefon

Beschäftigungsdaten

Angestellte*r Beamter*in erwerbslos

Arbeiter*in Selbständige*r

Vollzeit Teilzeit Wochenstunden:

Auszubildende*r / Volontär*in / Referendar*in Praktikant*in

Schüler*in / Student*in (ohne Arbeitseinkom.) Dual Studierende*r

Sonstiges bis:

Bin / war beschäftigt bei (Betrieb / Dienststelle / Firma / Filiale)

Straße und Hausnummer

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

Lohn-/Gehaltsgruppe oder Besoldungsgruppe

Tätigkeits-/Berufsjahre oder Lebensalterstufe

monatlicher Bruttoverdienst in Euro

Mitgliedsbeitrag in Euro – Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. Er wird monatlich zum Monatsende fällig.

Ich wurde geworben durch:

Mitgliedsnummer Werber*in

SEPA-Lastschriftmandat

Titel/Vorname/Name (nur wenn Kontoinhaber*in abweichend)

Straße und Hausnummer

PLZ Ort

Deutsche IBAN (22 Zeichen)

Ort, Datum und Unterschrift

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZZ00000101497
Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Datenschutzhinweise

Ihre personenbezogenen Daten werden von der Gewerkschaft ver.di gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) für die Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden Ihre Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit Ihrer gesonderten Einwilligung. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie unter <https://datenschutz.verdi.de>.

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zu ver.di / zeige ich Änderungen meiner Daten an und nehme die Datenschutzhinweise zur Kenntnis.

Ort, Datum und Unterschrift





