

Tarifverträge für das private Bankgewerbe

Stand: August 2024

AGVBANKEN

BuB Alles, was Bankrecht ist.

Teil I: Manteltarifvertrag

in der ab 1. Dezember 2023/1. Juli 2024 geltenden Fassung

I. Geltungsbereich

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt

1. **räumlich**

für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,

2. **fachlich**

für alle privaten Kreditinstitute oder Dienstleistungsunternehmen, die Leistungen auf dem Gebiet des Geld- und Kreditwesens oder bestimmungsgemäß für Kreditinstitute erbringen,

3. **persönlich**

für alle Arbeitnehmer.

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.

§ 1 Ziff. 3 Abs. 3 gilt für die privaten Bausparkassen in folgender Fassung:
„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 Tarifgruppe 9 plus 15 % überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.“

Protokollnotizen

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.

II. 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 1 Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrats, in Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer abgewichen werden.

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 Sonntage sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Sonntagabend ist zulässig.

2. Arbeitnehmer, die an Sonntagen 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 Sonntagarbeitszeit 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 Sonntagen für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.
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.

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.

Protokollnotiz

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

§ 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 so lange 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 so weit 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.

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

1. Die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde beträgt 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 (0–24.00 Uhr) geleistet wird, auf 50 %.

2. Für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie an Bankfeiertagen (0–24.00 Uhr) – außer Wachdienst – wird ein Zuschlag von 100 % gewährt.
3. Für Arbeit in der Nachtzeit (20.00–6.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Für den Wachdienst gilt dies nur insoweit, als dieser in ständiger Wechselschichtarbeit gem. Ziff. 4 beschäftigt ist.
4. Für Arbeitnehmer in ständiger 3-Schicht- oder Nachtarbeit ist § 6 Abs. 1 und 4 ArbZG zu beachten.

Für ständige 3schichtige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der die 3. Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit (20.00– 6.00 Uhr) liegt, wird ein monatlicher Zuschlag von 250,– € gezahlt. 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 ein 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 ein 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.

Protokollnotiz zu Ziff. 4 Abs. 2

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

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 gem. 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 statt dessen eine Vergütung erfolgen.

Mehrarbeit und Zuschläge gem. Ziff. 1–3 können auch auf ein Langzeitkonto gem. der Rahmenregelung zu Langzeitkonten eingestellt werden.

III. 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/Codiererrinnen
- 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-Operators
- 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 erfordern, z. B.:

- Kundenberater
- Leiter von Zahlstellen
- Kassierer mit besonderen Anforderungen (wie Gelddisposition 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 selbstständiger, 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-Organisatoren
- 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 in Folge 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 Arbeitszeitlege (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten. Für Ultimokräfte kann davon abweichend die Arbeitszeitlege 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 Arbeitsvolumens 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 Ar-

beitgeber 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 zu Ziff. 5

Die 2001 vorgenommene Änderung von Ziff. 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 Betriebsverfassungsgesetz 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.

§ 9a 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 einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. 3 1/2 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 der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitnehmervertretung ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet.

Während der Familienphase sollten 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 haben Anspruch darauf, dass die im Kalenderjahr zufließenden betrieblichen Sonderzahlungen 100 % des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich aller tariflichen Zulagen und des Wechselschichtzuschlags nicht unterschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 9 Ziff. 1 MTV entsprechend.
2. Maßgebend sind die dem Arbeitnehmer in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden höchsten tariflichen Sätze.
3. Wenn dem Arbeitnehmer in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Gehalt 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 1/12.
4. Abweichend von Ziff. 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 derer sich die Sonderzahlungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation einer Unternehmenssparte oder des Unternehmens erhöhen (Chance) oder verringern (Risiko) können.

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

Der Auszahlungszeitpunkt für den variablen Teil der Sonderzahlungen kann abweichend von Ziff. 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. Ziff. 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 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 Prozentpunkte, 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 gem. 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). Als Betriebszugehörigkeit gelten auch Zeiten der dualen Berufsausbildung beim selben Arbeitgeber.
3. Als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei allen Arbeitnehmern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zu Grunde gelegt, bei nicht krankenversicherungspflichtigen 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 Beträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, vermindert um die Beitragszuschüsse des Arbeitgebers, abzuziehen.

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 Alter 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 Besonderheiten

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.

IV. Sozialzulagen

Die Kinderzulage des § 14 MTV entfällt ab 1. Januar 1996. Dazu ist folgende Besitzstandsregelung getroffen worden:

Arbeitnehmer/-innen, die am 31. Dezember 1995 Anspruch auf eine bestimmte Kinderzulage gem. § 14 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer/-innen, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase gem. § 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 (nachschüssige Verzinsung).

Für anspruchsberechtigte Kinder, die zum Abgeltungsstichtag 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.

§ 14 Kinderzulagen (bis 31. 12. 1995)

1. Neben den Mindestgehältern der Arbeitnehmer (ausschließlich Auszubildende) werden Kinderzulagen gezahlt.
2. Der Anspruch hierauf entsteht mit dem Beginn des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Zahlung erfüllt werden; er erlischt mit dem Ende desjenigen Monats, in dem die Voraussetzungen entfallen.
3. Die Kinderzulage beträgt

für 1 Kind	12,78 € monatlich,
für 2 und mehr Kinder	25,56 € monatlich.

4. Die Kinderzulage erhalten:

- a) Arbeitnehmer, welche den Unterhalt eines ehelichen oder gesetzlich ebenso zu behandelnden unterhaltsberechtigten Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn ihre Jahreseinkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes höher sind als die ihres Ehegatten,
- b) Arbeitnehmer, welche den Unterhalt eines Stiefkindes oder nichtehelichen Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn die beizureichenden Zuwendungen von einem anderen Unterhaltsverpflichteten nicht mehr als 25 % über dem Regelbedarf gemäß § 1615 f BGB in Verbindung mit der jeweiligen Regelunterhaltsverordnung liegen.

5. Die Kinderzulage wird gezahlt:

- a) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes,
- b) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes, wenn es nachweislich noch die Schule besucht oder sich in der Berufsausbildung befindet; die Kinderzulage wird um die Zeit über das 25. Lebensjahr hinaus gezahlt, um die sich die Schul- oder Berufsausbildung durch die Ableistung des gesetzlichen Wehrdienstes oder Wehersatzdienstes vor Vollendung des 25. Lebensjahres verzögert,
- c) zeitlich unbegrenzt, wenn das Kind in Folge körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig ist,
- d) unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 4a Bundeskindergeldgesetz.

V. 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, 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 (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 in Folge 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 Vertrag schließenden 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. Den Mitgliedern des Sozialpartnerbeirats nach § 7 des Tarifvertrags zur Erteilung einer reinen Beitragszusage ist die erforderliche Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Sitzungen des Beirats im Sinne der Ziff. 2 Satz 3 zu gewähren.
4. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist ferner zu gewähren bei:
 - eigener Eheschließung
 - Hochzeit der Kinder
 - Goldener Hochzeit der Eltern
 - Niederkunft der Ehefrau
 - Tod des Ehegatten
 - Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern
 - Umzug (bei ungekünd. Dienstverh.)
 - Umzug aus dienstlichen Gründen
 - 25., 40., 50. Dienstjubiläum
 - Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen.

für 2 Arbeitstage,
für 1 Arbeitstag,
für 1 Arbeitstag,
für 1 Arbeitstag,
für 2 Arbeitstage,

für 1 Arbeitstag,
für 1 Arbeitstag,
für 2 Arbeitstage,
für 1 Arbeitstag,

Protokollnotiz

Der Freistellungskatalog gem. Ziff. 4 gilt entsprechend für eingetragene Lebenspartnerschaften sowie nichteheliche Lebensgemeinschaften.

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.

5. In den Fällen des §45 SGB V wird unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

VI. Kündigung und Entlassung

§ 17

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 Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit in Folge 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.

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.

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.

VII. Umwandlung von Tarifleistungen

§ 18

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 durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen auch in Freizeit umgewandelt werden.
3. Aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer können mit der Zustimmung des Arbeitnehmers tarifliche geldliche Leistungen für den Abschluss von Leasingvereinbarungen zum Zwecke nachhaltiger Mobilität umgewandelt werden.

Die freiwillige Betriebsvereinbarung bzw. die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer soll mindestens folgende Punkte regeln:

- Kreis der berechtigten Arbeitnehmer,
- maximaler Umwandlungsbetrag,
- maximale Dauer der Überlassungsverträge einschließlich der Bindung der Arbeitnehmer an die Dauer des Überlassungsvertrages,
- Störfallregelungen (z. B. Umgang mit Zeiten, in denen kein Entgelt bezogen wird, Abwicklung von Fällen, in denen das Arbeitsverhältnis vor Ende des Überlassungsvertrags endet).

Die Betriebsparteien erörtern mögliche Finanzierungsbeiträge des Arbeitgebers.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 19

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 2009/10. Juni 2010/6. Juni 2012/1. Juli 2014/12. Juli 2016/4. Juli 2019/1. April 2020/6. April 2022/1. Dezember 2023/1. Juli 2024 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.
2. Der Arbeitnehmer kann auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag wider-
ruflich 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 Min-
derjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erfor-
derlich.
3. Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsver-
einbarungen oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrages Anspruch hat, blei-
ben bestehen.

Protokollnotiz

Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders schwieriger wirtschaftli- cher Situation (Härtefall)

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

Die beabsichtigte Abweichung kann sich insbesondere auf eine niedrige-
re Sonderzahlung (§ 10 MTV) und/oder einen reduzierten Urlaubsanspruch
(§ 15 MTV) sowie in Ausnahmefällen auf die Aussetzung von Tarifierhöhungen bezie-
hen. Die Abweichung darf 8 % des individuellen Tarifvolumens nicht überschreiten.
Der Abbau von übertariflichen Leistungen hat Vorrang vor Abweichungen von Tarif-
regelungen.

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

Rahmenregelung zu 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 (kein Urlaub) eingestellt werden können. Für Zeit dürfen pro Kalenderjahr max. 195 Stunden (ggf. zuzüglich etwaiger Mehrarbeitszuschläge) eingestellt werden.

§§ 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 Ausnahme 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 § 23b Abs. 3a 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 2016/4. Juli 2019/13. Dezember 2021/6. April 2022/3. Juli 2024 in Kraft. Er ist befristet bis zum 31. Dezember 2026 (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.

Protokollnotiz

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.

Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Für die gekürzte Zeit wird ab dem 1. Januar 2004 ein finanzieller Ausgleich von 20 % 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 Angestellten keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2026.

Auszug Tarifvertrag

Teil II: Gehaltstarifvertrag

in der ab 1. Juni 2024 geltenden Fassung

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gehaltstarifvertrags entspricht dem des Manteltarifvertrags.

§ 2 Tarifgehälter

a)

Die zum 31. Mai 2024 geltenden Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen gelten bis zum 31. Juli 2024 weiter.

b)

Die Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen betragen in EUR:

ab 1. August 2024									
Berufs-jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. – 2.	2.546	2.636	2.768	2.886	3.005				
im 3. – 4.	2.689	2.802	2.905	3.033	3.168	3.336			
im 5. – 6.	2.828	2.959	3.037	3.178	3.330	3.540	3.781		
im 7. – 8.	3.005	3.149	3.174	3.323	3.498	3.743	4.033	4.361	
im 9.			3.341	3.467	3.658	3.957	4.280	4.639	4.998
im 10.				3.611	3.824	4.167	4.532	4.918	5.312
im 11.					3.997	4.376	4.781	5.202	5.623

ab 1. August 2025									
Berufs- jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. – 2.	2.622	2.715	2.851	2.973	3.095				
im 3. – 4.	2.770	2.886	2.992	3.124	3.263	3.436			
im 5. – 6.	2.913	3.048	3.128	3.273	3.430	3.646	3.894		
im 7. – 8.	3.095	3.243	3.269	3.423	3.603	3.855	4.154	4.492	
im 9.			3.441	3.571	3.768	4.076	4.408	4.778	5.148
im 10.				3.719	3.939	4.292	4.668	5.066	5.471
im 11.					4.117	4.507	4.924	5.358	5.792

ab 1. Juli 2026									
Berufs- jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1. – 2.	2.674	2.769	2.908	3.032	3.157				
im 3. – 4.	2.825	2.944	3.052	3.186	3.328	3.505			
im 5. – 6.	2.971	3.109	3.191	3.338	3.499	3.719	3.972		
im 7. – 8.	3.157	3.308	3.334	3.491	3.675	3.932	4.237	4.582	
im 9.			3.510	3.642	3.843	4.158	4.496	4.874	5.251
im 10.				3.793	4.018	4.378	4.761	5.167	5.580
im 11.					4.199	4.597	5.022	5.465	5.908

Steht das Gehalt nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag 1/30 des Monatsgehalts zu zahlen.

§ 3 Schlussbestimmungen

1. Dieser Gehaltstarifvertrag tritt ab 1. Juni 2024 in Kraft. Er kann frühestens zum 30. September 2026 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.