



# Tarifverträge für das private Bankgewerbe

4/22

Bundesfachgruppe  
Bankgewerbe

2





# Tarifverträge für das private Bankgewerbe 4/2022

**Tarifverträge für das  
private Bankgewerbe**

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](http://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 das private Bankgewerbe

Stand: April 2022. Zuletzt geändert durch Tarifabschluss im April 2022:

### 1. Manteltarifvertrag

Der Satzteil in § 1 Ziff. 2 MTV »für die in der Anlage aufgeführten öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen,« sowie die betreffende Anlage zum MTV wurden gestrichen.

### 2. Gehaltstarifvertrag

In § 2 erfolgte eine Anpassung der Entgelttabellen sowie die Einfügung der Regelungen zu den Einmalzahlungen, in § 3 erfolgte die Anpassung der Ausbildungsvergütungen gemäß Tarifabschluss, in § 4 wurde das Kündigungsdatum wie folgt geändert: »31. Mai 2024«.

### 3. Rahmenregelung zu Langzeitkonten

Im letzten Absatz wurde in Satz 2 das Datum wie folgt geändert: »31. Dezember 2024«.

### 4. Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)

Im letzten Satz wurde das Datum wie folgt geändert: »31. Dezember 2024«.

### 5. Altersteilzeit-Tarifvertrag

In § 4 Satz 2 wurde das Datum wie folgt geändert: »31. Dezember 2024«.

### 6. Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit

In § 8 wurde der erste Satz wie folgt geändert: »Dieser Tarifvertrag gilt vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2024.«

## 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, Qualifizierung und Chancengleichheit**

§ 6	Tarifgruppen .....	21
§ 7	Eingruppierung in die Tarifgruppen .....	28
§ 8	Einstufung in die Berufsjahre .....	29
§ 9	Teilzeitarbeit .....	32
§ 9a	Chancengleichheit, Familie und Beruf .....	34
§ 10	Sonderzahlungen .....	35
§ 11	Auszubildende .....	36
§ 11 a	Qualifizierungsgespräch .....	37
§ 12	Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss .....	37
§ 13	Erschwernisabgeltung – Arbeitserleichterungen .....	39

## **Sozialzulagen**

§ 14	Kinderzulagen – entfällt .....	39
------	--------------------------------	----

## **Urlaub**

§ 15	Erholungsurlaub .....	40
§ 16	Arbeitsbefreiung .....	41
§ 17	Kündigung und Entlassung .....	45
§ 18	Umwandlung von Tarifleistungen .....	46
§ 19	Schlussbestimmungen .....	47
Befristete tarifliche Rahmenregelung zu betrieblichen Langzeitkonten .....		48

## **Teil II – Gehaltstarifvertrag**

§ 1	Geltungsbereich .....	51
§ 2	Tarifgehälter .....	51
§ 3	Vergütungen für Auszubildende .....	53
§ 4	Schlussbestimmungen .....	53

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

§ 1	Geltungsbereich/Voraussetzungen .....	55
§ 2	Grundmodell .....	55
§ 3	Basiserweiterung .....	56
§ 4	Verteilungsregeln .....	56
§ 5	Schlussbestimmungen .....	58

## **Teil IV – Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz**

§ 1	Geltungsbereich .....	61
§ 2	Höhe der Leistungen .....	61
§ 3	Fälligkeit der Leistungen .....	61
§ 4	Anlageart .....	62

§ 5	Unterrichtung und Anlagewahl . . . . .	62
§ 6	Berücksichtigung bei anderen Leistungen . . . . .	62
§ 7	Inkrafttreten . . . . .	62

**Teil V – Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)**

§ 1	Geltungsbereich . . . . .	65
§ 2	Allgemeine Grundsätze . . . . .	65
§ 3	Begriffsbestimmung . . . . .	65
§ 4	Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung . . . . .	65
§ 5	Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung . . . . .	66
§ 6	Änderung der Tätigkeit – Versetzung . . . . .	67
§ 7	Qualifikationssicherung . . . . .	68
§ 8	Änderungskündigung/Gehaltssicherung . . . . .	69
§ 9	Kündigung und Abfindung . . . . .	69
§ 9a	Prüfschritte bei Wegfall des Arbeitsplatzes . . . . .	72
§ 10	Subsidiaritätsklausel . . . . .	73
§ 11	Schlussbestimmungen . . . . .	73
§ 12	Laufzeit . . . . .	73

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

§ 1	Geltungsbereich . . . . .	75
§ 2	Anspruchsvoraussetzungen . . . . .	75
§ 3	Höhe des Vorruhestandsgeldes . . . . .	76
§ 4	Sozialversicherungsbeiträge . . . . .	76
§ 5	Betriebliche Sonderleistungen . . . . .	77
§ 6	Erlöschen der Ansprüche . . . . .	77
§ 7	Schlussbestimmungen . . . . .	78

**Teil VII – Altersteilzeit-Tarifvertrag**

§ 1	. . . . .	81
§ 2	. . . . .	81
§ 3	. . . . .	81
§ 4	. . . . .	81

**Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit**

Präambel . . . . .	85	
§ 1	Geltungsbereich . . . . .	86
§ 2	Maßnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit . . . . .	86
§ 3	Voraussetzungen der Kurzarbeit . . . . .	87
§ 4	Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat Wirtschaftsausschuss . . . . .	87

§ 5	Zuschuss zum Kurzarbeitergeld .....	88
§ 6	Auszahlung .....	89
§ 7	Sonstige Regelungen .....	89
§ 8	Zeitlicher Geltungsbereich .....	90

### **Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe**

**Gemeinsame Erklärung von ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,**

**Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV Banken)**

Präambel .....	93
Erklärung .....	94
Erfahrungsaustausch .....	95

### **Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien**

**zum Anlegerschutzgesetz .....** 96

**Ausbildungsinitiative .....** 98

### **Jetzt ver.di-Mitglied werden!**

ver.di-Mitgliedschaft und Leistungen .....	101
ver.di-Mitgliedsantrag .....	112



# Vorwort

Berlin, im August 2022



Liebe Kollegen\*innen,

2022 haben wir nach langer Zeit erstmals wieder einen eigenständigen Tarifvertrag mit dem AGV Banken abgeschlossen. Bis in den Sommer 2020 gab es eine Verhandlungsgemeinschaft des AGV Banken mit dem Arbeitgeberverband für die öffentlichen Banken (VÖB). Diese Verhandlungsgemeinschaft wurde durch den VÖB gekündigt. In der Folge ist es uns als ver.di mit dem VÖB gelungen, umfangreiche Modernisierungen des Tarifvertrages und eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei vollem Lohnausgleich zu verhandeln. Mit dem Arbeitgeberverband für das private Bankgewerbe ist dies noch nicht gelungen. Daher enthält diese Neuauflage des Tarifvertrages die bekannten Regelungen des Manteltarifvertrages und eine neue Entgelttabelle. Außerdem wurde der im Sommer 2020 verhandelte TV zur Kurzarbeit ergänzt.

Natürlich werden wir uns auch in Zukunft für eine Weiterentwicklung der Tarifverträge im Sinne der Beschäftigten engagieren. Dies kann nur erfolgreich gelingen, wenn noch mehr Beschäftigte als bisher bereit sind, sich für ihren Tarifvertrag und damit für ihre Arbeitsbedingungen einzusetzen. Denn gemeinsam erreichen wir mehr als jede\*r von uns alleine. Dabei wollen wir nicht nur gute Arbeitsbedingungen bewahren, sondern auch die Zukunft der Arbeit mitgestalten.

Beides kann nur 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 Betriebsräten und Jugend- und Ausbildungsvertretungen.

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

### 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.

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:**

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.
- (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 freiwillige Betriebsvereinbarung/Dienstvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche gekürzt 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 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.

## § 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.
- (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, Qualifizierung und Chancengleichheit**

---

## **§ 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.

### **Kommentierung und Auslegungshilfe zur Neuregelung**

1. Die Neuregelung tritt zum 01.04.2020 in Kraft. Ab diesem Zeitpunkt werden Ausbildungszeiten und vergleichbare Tätigkeiten nach Absatz 4 unstrittig als zu berücksichtigende Zeiten bei der Einstufung in die Berufsjahre ohne Altersbeschränkungen berücksichtigt.

Davon unbeschadet haben Beschäftigte nach wie vor die Möglichkeit auch Zeiten vor diesem Stichtag auf individualrechtlicher Ebene geltend zu machen und notfalls auf dem Rechtsweg durchzusetzen (siehe 2). Vor dieser Änderung des § 8 MTV wurden übrigens zumindest durch eine Protokollnotiz aus dem Jahre 1992 bisher schon Beschäftigungszeiten vor dem 20. Lebensjahr, die keine Ausbildungszeiten waren, zu berücksichtigen.

2. Die Neuregelung des § 8 MTV schafft leider in einem Punkt keine Klarheit: Wie ist mit den »Altfällen« – also mit Beschäftigten, die vor dem 01.04.2020 eingestellt wurden und denen die Anrechnung von Ausbildungszeiten vor dem 20. Lebensjahr verwehrt wurde, umzugehen. ver.di hatte sich am Verhandlungstisch für eine entsprechende Klarstellung im Sinne der Beschäftigten eingesetzt und darauf gedrungen, dass eine entsprechende Korrektur der Berufsjahreseingruppierung im Rahmen der Neuregelung des § 8 MTV vereinbart wird.

Hierzu gab es von Seiten der Arbeitgeber aber keine Bereitschaft. Dadurch ist die Situation entstanden, dass entweder Beschäftigte ihre Eingruppierung individualrechtlich überprüfen lassen müssen (ver.di-Mitglieder können das kostenfrei über den Rechtsschutz tun). Im ersten Schritt raten wir Beschäftigten zu einer entsprechenden Geltendmachung. Entsprechende Muster können ver.di-Mitglieder kostenfrei bei uns erhalten.

Es ist außerdem zu beachten, dass sich bei bestimmten Konstellationen die Benachteiligung durch Nichtberücksichtigung der Ausbildungszeiten erst durch eine Versetzung schlagend wird (da es nicht in allen Tarifgruppen alle Berufsjahresstufen gibt).

Personal- bzw. Betriebsräte dies in den einzelnen Unternehmen versuchen können, entsprechend kollektivrechtlich für alle Beschäftigten zu klären. Hier ist mit Blick auf die unterschiedlichen Regelungen bei den Personalvertretungsgesetzen bei der Mitbestimmung der Eingruppierung zu beachten, dass die formalen Grundlagen dafür unterschiedlich stark sind.

Juristisch sind also die folgenden Fragen zu beantworten: Haben nicht nur Neueinstellungen ab dem 01.04.2020, sondern auch solche Beschäftigte, denen bisher die Zeiten vor dem 20. Lebensjahr bei der Berufsjahreseingruppierung nicht angerechnet wurden, Anrecht auf eine rückwirkende Höhergruppierung und Nachzahlung und können derartige Ansprüche auch rückwirkend geltend gemacht werden. ver.di vertritt hier die Auffassung das dies nach wie vor möglich ist. In der Praxis zeichnet sich ein Streit über die Frage ab, wie die Formulierung im Tarifvertrag »Tarifvereinbarung mit Wirkung ab 1. April 2020« auszulegen ist. Aus unserer Sicht ist bei der Auslegung des Tarifvertrages auf den Wortlaut des Tarifvertrages abzustellen. Dieser enthält im Normtext keine zeitlichen Einschränkungen. Hätten die Tarifvertragsparteien hier eine rückwirkende Einschränkung regeln wollen, hätten Sie dies im Normtext so festhalten müssen (zum Beispiel über eine entsprechende Protokollnotiz). Dies ist nicht erfolgt. Zudem schließt die Formulierung: »mit Wirkung ab 1. April 2020« auch die rückwirkende Anwendung nicht aus. Darüber hinaus muss auch juristisch auch berücksichtigt werden, dass die bisherige Regelung des § 8 MTV gegen das primärrechtliche Verbot der Ungleichbehandlung wegen Alters verstoßen hat (siehe Ziffer 3).

Alle Beschäftigte, die vor dem 01.04.2020 eingestellt wurden und bei denen Ausbildungszeiten bzw. einschlägige Beschäftigungszeiten vor dem 20. Lebensjahr bisher nicht berücksichtigt wurden und die sich nicht bereits seit über drei Jahren in der höchsten Berufsjahresstufe befinden, sollten überlegen ihre Eingruppierung zu überprüfen. Zum Hintergrund: Zivilrechtliche Ansprüche können nicht unendlich lange geltend gemacht werden. Nach Ablauf von drei Jahren können die Arbeitgeber sich auf eine eingetretene Verjährung berufen. Die Verjährungsfrist beginnt jeweils zum Jahresende.

3. Neben der strittigen Auslegung der Neuregelung des § 8 MTV (siehe Ziffer 2) ist bei der rechtlichen Bewertung der Frage, ob auch Beschäftigte die vor dem 01.04.2020 eingestellt wurden, einen Anspruch auf Höhergruppierung und Nachzahlung haben, entscheidend, dass die alte Formulierung des § 8 MTV gegen das Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt. Zu dieser Auffassung kam auch das ArbG Iserlohn in seiner erstinstanzlichen Entscheidung vom 27.05.2020. (Aktenzeichen 3 Ca 1672/19). Nach Auffassung des Gerichtes ist eine unterschiedliche Behandlung aufgrund des Alters ausdrücklich nicht durch »§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters« AGG gedeckt. Die mithilfe des ver.di-Rechtsschutzes geklagte Beschäftigte hat damit Anspruch auf eine entsprechende Höhergruppierung und eine Gehaltsnachzahlung in Höhe von mehreren tausend Euro. In der Urteilsbegründung betont das Gericht ausdrücklich, dass Arbeitsgerichte in Fällen einer nach dem AGG unwirksamen tariflichen Regelung eine Anpassung nach oben vornehmen, wenn die Tarifvertragsparteien eine entsprechende Benachteiligung nicht beseitigen (siehe auch Urteil BAG vom 10.11.2011 – 6 AZR 148/09). Diese Auffassung wurde durch das LAG Hamm am 04.12.2020 in der zweiten Instanz bestätigt (AZ: 6 Sa 81/20). Gleichzeitig wurde entschieden, die Revision vor dem Bundesarbeitsgericht nicht zuzulassen. Ob sich der Arbeitgeber dazu nun vor dem Bundesarbeitsgericht über die Nichtzulassung beschwert, war bei Redaktionsschluss noch unklar.
4. Gemäß Absatz 3 werden nunmehr alle Zeiten als Beschäftigte\*r oder Auszubildende\*r, sofern es sich um eine Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz handelt (das trifft auf einen Großteil der bei uns in der Branche üblichen Ausbildungsberufe zu), berücksichtigt. Dies gilt auch bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen, die Ausbildungszeit bis zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle nach § 71 BBiG (i. d. R. der IHK) unstrittig entsprechend zu berücksichtigen.

5. In Absatz 4 ist geregelt, dass auch vergleichbare Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt werden. Die Neufassung ist von den Tarifvertragsparteien bewusst weiter gefasst als die bisherige Regelung. Unter die vergleichbaren Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern fallen unstrittig weiterhin auch die Bereiche, die in der bis 31. März 2020 geltenden Fassung von § 8 MTV beispielhaft genannt waren (kaufmännische Berufe, gewerblich-technische Berufe, Tätigkeiten bei Behörden). Die Formulierung am Ende des Absatzes »unabhängig von der Art der Tätigkeit« soll dabei deutlich machen, dass es dabei nicht maßgeblich ist, dass die vorhergehende Tätigkeit mit der jetzigen Tätigkeit vollkommen deckungsgleich ist.

## § 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 Auszubildende

- (1) Auszubildende im Sinne des § 10 Berufsbildungsgesetz erhalten die im Teil II festgelegten Vergütungen.
- (2) Wird die Ausbildungszeit auf weniger als 3 Jahre verkürzt, so gilt für die Höhe der Vergütungen der Zeitraum, um den die Ausbildungszeit verkürzt wird, als abgeleistete Ausbildungszeit.
- (3) Spätestens 3 Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Ausbildungsverhältnisse prüft der Arbeitgeber, wie viele Auszubildende voraussichtlich in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können, und berät hierüber im Rahmen der Personalplanung mit der Arbeitnehmervertretung.

Arbeitgeber und Auszubildende unterrichten sich gegenseitig möglichst frühzeitig – spätestens jedoch 1 Monat vor der voraussichtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses – darüber, ob im Anschluss an die Ausbildung die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist.

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

- (4) Im Rahmen ihrer Ausbildung sind die Auszubildenden in geeigneter Form auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Zu diesem Zweck haben die Auszubildenden im letzten Ausbildungshalbjahr Anspruch auf entsprechenden innerbetrieblichen Unterricht, spezielle (auch überbetriebliche) Vorbereitungskurse oder ggf. Zeiten zum Selbststudium prüfungsrelevanten Stoffes – soweit möglich im Betrieb – im Umfang von insgesamt mindestens 3 Arbeitstagen.

## § 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 möglichster 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  | für 1 Arbeitstag  |
| – Goldener Hochzeit der Eltern   | für 1 Arbeitstag  |
| – Niederkunft der Ehefrau  | für 1 Arbeitstag  |
| – Tod des Ehegatten  | für 2 Arbeitstage |
| – Tod der Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Geschwister oder Großeltern   | für 1 Arbeitstag  |
| – Umzug (bei ungekündigtem Dienstverhältnis)   | für 1 Arbeitstag  |
| – Umzug aus dienstlichen Gründen   | für 2 Arbeitstage |
| – 25., 40., 50. Dienstjubiläum   | für 1 Arbeitstag  |
| – Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen. |                   |

#### **Protokollnotiz**

1. Der Freistellungskatalog gem. Ziffer 3 gilt für eingetragene Lebenspartnerschaften entsprechend.
  2. Die Freistellungsregelung wird von den Tarifvertragsparteien so verstanden, dass in Abhängigkeit von dem 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.

#### **Kommentierung und Auslegungshilfe – Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen**

Seit Abschluss der Tarifrunde 2019 haben Beschäftigte, für die der (Mantel-) Tarifvertrag private/öffentliche Banken gilt, Anspruch auf bezahlte Freistellung für die Teilnahme an allen vom Gemeinsamen Bundesausschuss der gesetzlichen Krankenkassen (G-BA) empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen. Der entsprechende Katalog (Stand November 2019) ist im 3. Kapitel aufgeführt.

1. Der Anspruch im Sinne des § 16 entspricht einer bezahlten Freistellung. Es dürfen weder Arbeitszeit noch Entgelt gekürzt werden. Dieser Freistellungsanspruch umfasst auch die Wegezeit sowie die Zeit in Wartezimmern unmittelbar vor der Untersuchung, da diese Zeiten in unmittelbarem Zusammenhang mit der Untersuchung stehen. Da es sich um einen Freistellungsanspruch handelt, müssen die Untersuchungen (und auch die Wegezeiten) in der regelmäßigen Arbeitszeit liegen.

Liegen die Untersuchungszeiten oder Wegezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, löst dies keinen Anspruch auf Zeitguthaben aus, außer es wird vorher entsprechend ausdrücklich zwischen Beschäftigten und Arbeitgeberseite vereinbart.

2. Bei den sogenannten AT (außertariflich)-Beschäftigten kommt es darauf an, ob es sich tatsächlich um außertariflich Beschäftigte handelt oder nicht. In der Praxis wird sich bei näherem Hinsehen sehr oft zeigen, dass umgangssprachlich »außertariflich bezahlte Beschäftigte« in der Regel »übertariflich bezahlte Beschäftigte« sind. Denn der Begriff wird in der Branche oft gleichbedeutend für ÜT (übertariflich bezahlte) -Beschäftigte verwendet. Für diese Beschäftigten gilt in der Regel auch der Manteltarifvertrag. Dies gilt für ver.di-Mitglieder auch dann, wenn arbeitsvertraglich etwas Anderes vereinbart wurde, denn ver.di-Mitglieder haben im jeweiligen Geltungsbereich des Tarifvertrages immer einen Anspruch auf die entsprechenden tariflichen Regelungen. In den Regelungen des Geltungsbereich des Manteltarifvertrages §1 Absatz 3 sind die Anforderungen an den Status der außertariflich Beschäftigten definiert: »Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. ProkuristenInnen, LeiterInnen größerer Zweigstellen, AbteilungsleiterInnen), 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.«

Es gibt also wie in der Definition beschrieben sowohl die qualitative Anforderung von Verantwortung und Leitungsfunktion, als auch die Mindestkriterien an die Arbeitsbedingungen selber (»...das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und dass die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.«).

3. Der Freistellungsanspruch ist zeitlich nicht begrenzt, sondern wird durch den Charakter der Freistellungsregelung und den damit verbundenen Leistungskatalog (siehe unten Kapitel 3) begrenzt. Auch die Protokollnotiz begrenzt diesen Anspruch nicht auf einen Tag, sondern soll nach dem Willen der Tarifvertragsparteien lediglich deutlich machen, dass die Freistellung auch in Form von ganzen freien Tagen gewährt werden kann, wenn dies durch den Untersuchungsumfang gerechtfertigt ist.
4. Auch Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Teilnahme an Vorsorgeuntersuchungen während ihrer regulären Arbeitszeit.

### 3. Leistungskatalog vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien empfohlenen Früherkennungs- bzw. Vorsorge- untersuchungen (Stand November 2019)

Alter	Untersuchung	Erläuterung	Rhythmus
ab 18 Jahre	Check-up: Früherkennung u. a. von Herz-Kreislauf- Erkrankungen und Diabetes	Gesundheits-Check für Frauen und Männer mit Schwerpunkt Früherkennung von gesundheitlichen Risiken und Belas- tungen und von häufigen Krankheiten mit präventionsorientierter Beratung und Überprüfung des Impfstatus	zwischen 18 und 35 einmalig; ab dem 35. Geburtstag alle 3 Jahre
ab 20 Jahre	Früherkennung Gebärmutterhalskrebs und Krebserkran- kungen des Genitales	Krebsfrüherkennung für Frauen: gezielte Anamnese, Abstrich vom Gebärmutterhals, Untersuchung der inneren und äußeren Geschlechtsorgane	jährlich
bis 25 Jahre	Chlamydien- Screening	Chlamydien-Screening: Untersuchung auf genitale Chlamydia trachomatis- Infektionen bei Mädchen und jungen Frauen ab erstem Geschlechtsverkehr bis zum abgeschlossenen 25. Lebensjahr	jährlich
ab 30 Jahre	Früherkennung Brustkrebs	Erweiterte Krebsfrüherkennung für Frauen: Fragen nach einer Veränderung von Haut oder Brust, zusätzliches Abtasten von Brust und Achselhöhlen, Anleitung zur regel- mäßigen Selbstuntersuchung der Brust	jährlich
ab 35 Jahre	Früherkennung Hautkrebs	Hautkrebs-Screening für Frauen und Männer	alle 2 Jahre
ab 45 Jahre	Früherkennung Krebserkrankungen der Prostata und der äußeren Genitale	Krebsfrüherkennung für Männer: gezielte Anamnese, Tastuntersuchung der Prostata, der regionären Lymphknoten und der äußeren Genitale	jährlich

Neben den allgemeinen Empfehlungen für Früherkennungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen gibt es vom Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) in seinen Richtlinien zahlreiche Empfehlungen für Schwangere. Diese Untersuchungen fallen ebenfalls unter den Freistellungsanspruch gemäß § 16 MTV private/öffentliche Banken.

## § 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.

## § 19 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. September 1978 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 zu § 19

#### 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**

Aufgrund 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 geldliche Leistungen und/oder Freizeitansprüche (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 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 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 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.

Für betriebsratslose Institute wird der Arbeitgeberverband eine Mustervereinbarung erarbeiten. Die Tarifvertragsparteien werden hierzu Eckpunkte abstimmen.

# Teil II – Gehaltstarifvertrag

## § 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gehaltstarifvertrages entspricht dem des Manteltarifvertrages.

## § 2 Tarifgehälter

Die zum 30. Juni 2021 geltenden Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarifgruppen gelten bis zum 31. Juli 2022 weiter.

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

### ab 1. August 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. August 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 1/30 des Monatsgehalts zu zahlen.

Im April 2022 wird an die Tarifangestellten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro geleistet. Voraussetzung dafür ist, dass im April 2022 Anspruch auf Gehalt, Zuschuss zum Krankengeld gem. § 12 MTV und/oder zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG besteht (Teilzeitkräfte bzw. bei Teilansprüchen innerhalb des April 2022 auf Gehalt, Krankengeldzuschuss und/oder Mutterschaftsgeld anteilig). Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen bis zu 6 Monaten.

Im Januar 2023 wird an die Tarifangestellten eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 500 Euro geleistet. Voraussetzung dafür ist, dass im Januar 2023 Anspruch auf Gehalt, Zuschuss zum Krankengeld gem. § 12 MTV und/oder zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 MuSchG besteht (Teilzeitkräfte bzw. bei Teilansprüchen innerhalb des Januar 2023 auf Gehalt, Krankengeldzuschuss und/oder Mutterschaftsgeld anteilig).

Ausgenommen sind Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen bis zu 6 Monaten.

### § 3 Vergütungen für Auszubildende

- a) Die zum 30. Juni 2021 geltenden Ausbildungsvergütungen gelten bis zum 31. Juli 2022 weiter und betragen monatlich in EUR:

#### **ab 1. August 2022**

im 1. Ausbildungsjahr	1.150
im 2. Ausbildungsjahr	1.220
im 3. Ausbildungsjahr	1.300

Im April 2022 wird an die Auszubildenden eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro geleistet. Im Januar 2023 wird an die Auszubildenden eine pauschale Einmalzahlung in Höhe von 100 Euro geleistet. Die für die Einmalzahlungen der Tarifangestellten festgelegten Voraussetzungen gelten entsprechend.

### § 4 Schlussbestimmungen

Dieser Gehaltstarifvertrag tritt ab 1. Juli 2021 in Kraft. Er kann frühestens zum 31. Mai 2024 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

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 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



# Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit

Zwischen

**dem Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V., Berlin,**

einerseits

sowie

**ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin,  
vertreten durch den Bundesvorstand**

andererseits

wird mit Wirkung ab 1. Mai 2020 folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

## **Präambel**

Die durch das Corona-Virus (SARS-CoV-2/COVID-19) verursachte Pandemie betrifft neben der Gesundheit der Menschen auch deren wirtschaftliche Zukunft und diejenige der Unternehmen. Um Beschäftigung so weit wie möglich zu sichern und im Anschluss an die Corona-Krise die volle Arbeits- und Leistungsfähigkeit möglichst schnell wieder herstellen zu können, soll das Instrument der Kurzarbeit flexibel und zielgerichtet eingesetzt werden. Vor diesem Hintergrund und zur Festlegung abschließender Modalitäten der Kurzarbeit (mit Ausnahme der unabdingbar auf Betriebsebene zu treffenden Regelungen) vereinbaren die Tarifvertragsparteien folgenden Tarifvertrag:

## **§ 1** **Geltungsbereich**

- (1) Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der des Teils I (Manteltarifvertrag/MTV). Er gilt für alle nach § 5 BetrVG zur Wahl des Betriebsrats berechtigten Arbeitnehmer.
- (2) Folgende Personengruppen sind von Kurzarbeit ausgenommen:
  - Arbeitnehmer in der Altersteilzeit,
  - Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist,
  - Arbeitnehmer, die die persönlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht erfüllen,
  - Schwangere sowie Arbeitnehmer, die Elterngeld in Anspruch nehmen werden und die vor Beginn der Kurzarbeit einen entsprechenden Antrag auf Elternzeit gestellt haben und bei denen der Bezug von Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf die Bemessung des Elterngeldes haben würde.
- (3) Auszubildende und Teilnehmer an dualen Studiengängen sind von Kurzarbeit ausgenommen. Der Arbeitgeber stellt während der Durchführung von Kurzarbeit eine ordnungsgemäße Ausbildung sicher.

## **§ 2** **Maßnahmen zur Vermeidung von Kurzarbeit**

- (1) Um Kurzarbeit zu vermeiden, sollen mit dem zuständigen Betriebsrat andere Möglichkeiten beraten werden, um Arbeitsausfall bei ansonsten drohender Kurzarbeit abzuwenden.
- (2) Der möglichst weitgehende Abbau von Zeitguthaben und der Abbau von Urlaub nach Maßgabe der folgenden Regelungen hat Vorrang vor der Anordnung von Kurzarbeit.
- (3) Zur Vermeidung drohender Kurzarbeit kann der Arbeitgeber den Abbau von positiven Zeitsalden auf Arbeitszeitkonten (einschließlich Mehrarbeit) in Abstimmung mit dem Betriebsrat anordnen. Hiervon ausgenommen sind die Zeitguthaben auf Langzeitkonten und die weiteren nach § 96 Abs. 4 S. 3 Nrn. 1 bis 5 SGB III privilegierten Arbeitszeitguthaben.

- (4) Gleiches gilt bezogen auf Urlaubsansprüche oder hiermit zusammenhängende Freistellungsansprüche, die aus Vorjahren in das laufende Kalenderjahr übertragen worden sind. Urlaub aus dem laufenden Kalenderjahr ist, sofern nicht bereits gewährt und genommen, vor Beginn der Kurzarbeit zeitanteilig zu gewähren, sofern der Urlaub nicht bereits für spätere Zeitpunkte im Kalenderjahr beantragt und gewährt oder aufgrund einer mitbestimmten Urlaubsregelung verplant worden ist.
- (5) Bereits geplanter und genehmigter Urlaub kann nur einvernehmlich geändert werden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.
- (6) Die vorstehenden Regelungen gelten gegenüber allen Arbeitnehmern, in deren betrieblichen Organisationseinheiten Kurzarbeit droht, unabhängig davon, ob sie konkret individuell von Kurzarbeit betroffen sind.

### **§ 3** **Voraussetzungen der Kurzarbeit**

- (1) Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld kann der Arbeitgeber für die betroffenen Bereiche Kurzarbeit anordnen unter Beachtung der bestehenden betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungsrechte zur notwendig auf Betriebsebene zu regelnden Ausgestaltung der Kurzarbeit, insbesondere im Hinblick auf Dauer und Umfang der Kurzarbeit sowie den betroffenen Personenkreis, sofern in diesem Tarifvertrag keine abschließende Regelung getroffen ist.

In Betrieben ohne Betriebsrat wird den betroffenen Arbeitnehmern 14 Tage vor Beginn der Kurzarbeit die Einbeziehung in die Kurzarbeit mitgeteilt (Ankündigungsfrist).

- (2) Innerhalb des räumlichen und persönlichen Geltungsbereichs der angeordneten Kurzarbeit sollen Mehrarbeit und Leiharbeit vermieden werden. Das Gleiche gilt für die neue Vergabe von Aufträgen an Dritte, sofern diese Aufgaben auch von Arbeitnehmern in Kurzarbeit erbracht werden könnten.

### **§ 4** **Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat Wirtschaftsausschuss**

- (1) Arbeitgeber und der zuständige Betriebsrat bzw. Wirtschaftsausschuss tauschen sich während einer angeordneten Kurzarbeit im Rahmen turnusmäßiger Gremiensitzungen über die weitere Entwicklung der Kurzarbeit aus.
- (2) Sollte die Bundesagentur im Rahmen der Anzeige von Kurzarbeit bzw. des Antragsverfahrens weitere Ermittlungen anstrengen, wird der Arbeitgeber den zuständigen Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen darüber unterrichten und hinzuziehen.

## § 5 Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit durch Kurzarbeit vermindert ist, erhalten einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld, der brutto gewährt wird. Die tariflichen Regelungen zur Höhe des Zuschusses sind abschließend.

Die Höhe des Zuschusses ist für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit auf Grund von Kurzarbeit vermindert ist und die

- a) in die Tarifgruppen 1 bis 7, 8. Berufsjahr eingruppiert sind, der Unterschiedsbetrag zwischen dem gewährten Kurzarbeitergeld und 95 % der Nettoentgelt-differenz nach den §§ 105, 106, 151 und 153 SGB III (ohne tarifliche Zuschläge, insbesondere Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit), die dem Kurzarbeitergeld zu Grunde liegt.
- b) in die Tarifgruppen 7, 9. Berufsjahr bis Tarifgruppe 9, 11. Berufsjahr eingruppiert sind, der Unterschiedsbetrag zwischen dem gewährten Kurzarbeitergeld und 90 % der Nettoentgelt-differenz nach den §§ 105, 106, 151 und 153 SGB III (ohne tarifliche Zuschläge, insbesondere Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit), die dem Kurzarbeitergeld zu Grunde liegt.
- c) ein übertarifliches Gehalt auf Vollzeitbasis bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, der Unterschiedsbetrag zwischen dem gewährten Kurzarbeitergeld und 85 % der Nettoentgelt-differenz nach den §§ 105, 106, 151 und 153 SGB III (ohne tarifliche Zuschläge, insbesondere Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit), die dem Kurzarbeitergeld zu Grunde liegt.
- d) ein übertarifliches Jahresgehalt auf Vollzeitbasis oberhalb des Betrages der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung bis zu 100.000 Euro beziehen, der Unterschiedsbetrag zwischen dem gewährten Kurzarbeitergeld und 75 % der entsprechend der Grundsätze der §§ 105, 106 und 153 SGB III ermittelten Nettoentgelt-differenz (ohne tarifliche Zuschläge, insbesondere Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit), die dem Kurzarbeitergeld zu Grunde liegt.

### **Protokollnotiz:**

Zur Ermittlung der Nettoentgelt-differenz kann auf die Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen werden.

Der Zuschuss für in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer richtet sich nach der Fallgruppe (a, b, c oder d), der sie bei einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung zuzuordnen wären.

- (3) Die tarifliche Sonderzahlung nach § 10 MTV, der Krankengeldzuschuss nach § 12 Ziff. 2 MTV und die vermögenswirksamen Leistungen nach dem Vermögensbildungs-Tarifvertrag werden auch für Zeiten der Kurzarbeit ungekürzt gewährt.
- (4) Anlässlich der Gespräche im Rahmen von § 3 Ziff. 1 dieses Tarifvertrages beraten die Betriebsparteien, wie betriebliche Vergütungselemente während der Kurzarbeit zu gewähren sind.

## **§ 6** **Auszahlung**

Das Kurzarbeitergeld und der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld sollen grundsätzlich zum Zeitpunkt der monatlichen Entgeltzahlung ausgezahlt werden, unabhängig von dem Zeitpunkt der Erstattung durch die Bundesagentur.

## **§ 7** **Sonstige Regelungen**

- (1) Arbeitnehmer, denen bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a IfSG eine Entschädigung gezahlt wird, erhalten ab Inkrafttreten dieses Tarifvertrages während der zeitlichen Geltung der Vorschrift für die Dauer der Entschädigungszahlung, maximal jedoch für sechs Wochen, einen Zuschuss, dessen Höhe sich entsprechend der Regelungen des § 5 dieses Tarifvertrages bestimmt.
- (2) Die Regelungen des Manteltarifvertrages, insbesondere über Mehrarbeit und Kündigungen, und das Rationalisierungsschutzabkommen werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.
- (3) Die Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) enthält keine tarifliche Kurzarbeitsregelung mit der Folge, dass eine Einführung keine Voraussetzung der Durchführung von Kurzarbeit nach diesem Tarifvertrag ist.
- (4) Die Regelungen dieses Tarifvertrages finden keine Anwendung auf (bei Abschluss dieses Tarifvertrages) bestehende Betriebsvereinbarungen, welche die Einführung und Modalitäten von Kurzarbeit regeln mit der Folge, dass solche Vereinbarungen wirksam bleiben.

## **§ 8** **Zeitlicher Geltungsbereich**

Dieser Tarifvertrag gilt vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2024. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien vereinbaren, rechtzeitig vor Auslaufen des Tarifvertrags Gespräche über eine Verlängerung aufzunehmen.

### **Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V., Berlin**

Datum, Unterschriften

### **ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Berlin Bundesvorstand**

Datum, Unterschriften



# Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe

**Gemeinsame Erklärung von ver.di –  
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft,  
Arbeitgeberverband des privaten  
Bankgewerbes e. V. (AGV Banken)**

## 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

# Ausbildungs- initiative

Die Tarifparteien im privaten und öffentlichen Bankgewerbe haben am 30. Juni 2014 die am 6. Juni 2012 vereinbarte Ausbildungsinitiative um eine Protokollnotiz ergänzt. Daraus ergibt sich folgende neue Fassung des Erklärungstextes:

## Ausbildungsinitiative

Mit dieser Ausbildungsinitiative wollen die Tarifparteien des privaten und öffentlichen Bankgewerbes jungen Menschen eine berufliche Perspektive unterbreiten. Sie bekräftigen dazu noch einmal ausdrücklich den seit Jahren gemeinsam vertretenen Grundsatz, dass Ausbildung vor Übernahme geht. Betrieblich sollten daher alle Anstrengungen unternommen werden, eine hohe Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung zu stellen und im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten auch über den betrieblichen Bedarf hinaus auszubilden.

Als Ausbildungsplatz im Sinne dieser Initiative gelten Angebote für Auszubildende nach dem Berufsbildungsgesetz oder für Studierende in dualen Ausbildungsgängen (z. B. Wirtschafts- und Berufsakademien, ausbildungsintegriertes Studium).

Die Arbeitgeberverbände werden sich bei ihren Mitgliedsinstituten dafür einsetzen, dass Ausgebildete möglichst unbefristet in ein anschließendes Arbeitsverhältnis im Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Sofern dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, soll geprüft werden, ob eine Übernahme zunächst für 12 Monate befristet erfolgen kann. Falls auch dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, soll der Versuch unternommen werden, sie innerhalb des Unternehmens bzw. Konzerns oder über regionale Kontakte zu vermitteln.

Betriebliche Hinderungsgründe sind mit den Betriebs-/Personalräten im Rahmen ihrer gesetzlichen Mitwirkungsrechte zu beraten.

### Protokollnotiz

Die Tarifvertragsparteien bekräftigen die in der Ausbildungsinitiative getroffenen Vereinbarungen. Die Arbeitgeberverbände werden ihre Mitglieder darauf erneut und gesondert hinweisen. Das gilt insbesondere für den letzten Absatz.

Wiesbaden, den 30. Juni 2014

Die Tarifvertragsparteien

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](http://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](http://www.verdi.de/wegweiser/verdi-finden)

**DESHALB:  
JETZT  
MITGLIED  
WERDEN!**



**→ [WWW.MITGLIEDWERDEN.VERDI.DE](http://WWW.MITGLIEDWERDEN.VERDI.DE)**

















# 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





