



Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft

## Tarifverträge

- Privates Bankgewerbe
- Öffentliche Banken
  - Bausparkassen
  - Sparkassen Saar

Stand: Juli 2014

## **Inhaltsverzeichnis**

### **Teil I – Manteltarifvertrag**

§ 1 Geltungsbereich	4
§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit	5
Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung	7
§ 3 24. Dezember / 31. Dezember	7
§ 4 Mehrarbeit	7
§ 5 Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschläge	8
§ 6 Tarifgruppen	9
§ 7 Eingruppierung in die Tarifgruppen	13
§ 8 Einstufung in die Berufsjahre	14
§ 9 Teilzeitarbeit	15
§ 9a Chancengleichheit, Familie und Beruf	17
§ 10 Sonderzahlungen	18
§ 11 Auszubildende	19
§ 12 Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuss	19
§ 13 Erschwernisabgeltung/Arbeitserleichterungen	21
§ 14 Kinderzulagen (Besitzstandsicherung)	21
§ 15 Erholungsurlaub	21
§ 16 Arbeitsbefreiung	22
§ 17 Kündigung und Entlassung	23
§ 18 Umwandlung von Tarifleistungen	24
§ 19 Schlussbestimmungen	25

Öffnungsklausel zur Arbeitsplatzsicherung bei besonders  
schwieriger wirtschaftlicher Situation (Härtefall) 25

Befristete tarifliche Rahmenregelung zu betrieblichen Langzeitkonten 26

### **Teil II – Gehaltstarifvertrag**

§ 1 Geltungsbereich	28
§ 2 Tarifgehälter	28
§ 3 Vergütungen für Auszubildende	29
§ 4 Schlussbestimmungen	29

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

§ 1 Geltungsbereich/Voraussetzungen	30
§ 2 Grundmodell	30
§ 3 Basiserweiterung	31
§ 4 Verteilungsregeln	31
§ 5 Schlussbestimmungen	32

<b>Teil IV – Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz</b>	
§ 1 Geltungsbereich	33
§ 2 Höhe der Leistungen	33
§ 3 Fälligkeit der Leistungen	33
§ 4 Anlageart	34
§ 5 Unterrichtung und Anlagewahl	34
§ 6 Berücksichtigungen bei anderen Leistungen	34
§ 7 Inkrafttreten	34
<b>Teil V – Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen (Rationalisierungsschutzabkommen)</b>	35
<b>Teil VI – Tarifvertrag zur vorgezogenen freiwilligen Pensionierung (Vorruhestands-Tarifvertrag)</b>	43
<b>Teil VII – Altersteilzeit-Tarifvertrag</b>	46
<b>Betrieblicher Gesundheitsschutz im Bankgewerbe</b>	49
Gemeinsame Erklärung von ver.di, AGV Banken und Tarifgemeinschaft Öffentlicher Banken	
<b>Gemeinsame Erklärung der Tarifparteien zum Anlegerschutzgesetz</b>	50
<b>Ausbildungsinitiative</b>	51
<b>Maßregelungsklausel</b>	52
Verzeichnis der an dem Tarifvertrag beteiligten öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen	53

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

3. persönlich

für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

a) das Reinigungspersonal;

b) Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung mit einer Beschäftigungsdauer bis zu 2 Monaten.

Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z.B. 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.

#### 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, selbständige 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 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 8.7.2004

## **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 6 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. 2a.

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:

2. 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. 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 2015.

*url. 12/16*

### **§ 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 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 ganztätig) bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums gewährt werden. In Ausnahmefällen (persönliche bzw. betriebliche Belange) kann stattdessen eine Vergütung erfolgen.

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

## **Arbeitsentgelt**

### **§ 6 – Tarifgruppen**

Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:

### **Tarifgruppe 1**

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

- Küchenhilfen

### **Tarifgruppe 2**

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

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

### **Tarifgruppe 3**

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

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

### **Tarifgruppe 4**

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

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

#### **Tarifgruppe 5**

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

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

- Botenmeister
- Köche

### **Tarifgruppe 6**

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

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

### **Tarifgruppe 7**

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

- Kundenberater
- Leiter von Zahlstellen
- Kassierer mit besonderen Anforderungen (wie Gelddisposition für angeschlossene Stellen, Fremdsprachen)
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs-, Abrechnungsverkehr sowie in der Datenerfassung in großen Stellen
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Hauptamtliche Ausbilder
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung
- Erste Operators
- Konsol-Operators mit erhöhten Anforderungen
- Schichtleiter
- Programmierer-Assistent
- EDV-Organisations-Assistent

- Sekretärinnen in besonderer Vertrauensstellung
- Leiter(innen) großer Schreibdienste
- Arbeitnehmer mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen in Großbetrieben
- Küchenleiter in Großbetrieben
- Wirtschaftsleiter

### **Tarifgruppe 8**

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

- Kundenberater mit erhöhten Anforderungen (z.B. incl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter kleinerer Geschäfts-/Zweigstellen
- Hauptkassierer (in größeren Stellen)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Revisoren mit 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 Tätig-

keit 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. Jugendliche Arbeitnehmer erhalten bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres das Gehalt des 1. Berufsjahres der betreffenden Tarifgruppe. In den Tarifgruppen 6 bis 9 ist unabhängig von den Berufsjahren mindestens das ausgewiesene Eingangsgehalt zu zahlen.
2. Das Aufrücken in ein höheres Berufsjahr erfolgt am 1. Januar.
3. Als Berufsjahre gelten die Jahre, in denen der Arbeitnehmer bei einem Bank- oder Kreditinstitut tätig war. Ausbildungsjahre rechnen dann nicht mit, wenn sie vor der Vollendung des 20. Lebensjahres liegen. Das erste Berufsjahr beginnt frühestens mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer sein 20. Lebensjahr vollendet.
4. Einem Angestellten, der nach vollendetem 20. Lebensjahr in ein Bank- oder Kreditinstitut eingetreten ist oder eintritt, werden die nach dem 20. Lebensjahr in anderen kaufmännischen Berufen und bei Behörden als Auszubildender oder im Bürodienst verbrachten Jahre angerechnet. Das gleiche gilt für gewerbliche Arbeitnehmer hinsichtlich der in gleicher Dienststellung bei anderen Betrieben verbrachten Jahre. In den Tarifgruppen 1 bis 3 werden alle nach dem 20. Lebensjahr verbrachten Berufsjahre 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, infolge 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.

#### **Protokollnotiz**

Für ab dem 1. April 1992 neu eintretende bzw. ins Angestelltenverhältnis übernommene Tarifangestellte rechnen als Berufsjahre – mit Ausnahme von Ausbildungszeiten – auch Tätigkeitszeiten gemäß Ziff. 3 und 4, die vor Vollendung des 20. Lebensjahres liegen.

### **§ 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 Ultimekräfte 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.

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

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

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

Nimmt der Arbeitnehmer diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens 3 Monate vor Ablauf 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 Wechsel- schichtzuschlags 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 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 be-

triebliche 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.

## **§ 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 Unterschiedsbe-

trag 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 nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, ist außerdem die Hälfte ihres Krankenkassenbeitrags, höchstens jedoch die Hälfte des AOK-Beitrags, abzuziehen.

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

5. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Betriebszugehörigkeit
  - von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen,
  - von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen,
  - von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen,
  - von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen,
  - von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen,
  - von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.
6. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es auf den Zeitpunkt des Beginns der Zahlung des Krankengeldzuschusses an.
7. Der Krankengeldzuschuss ist nachträglich an den Gehaltszahlungsterminen fällig, jedoch sind den Arbeitnehmern angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.
8. Bei wiederholter Erkrankung gelten die gleichen Grundsätze wie für die gesetzliche Entgeltfortzahlung.
9. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses entfällt, sobald ein Anspruch auf Rente wegen 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 Ent-

scheidung 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 Kalender-

tage dem Betrieb angehört haben, 1/12 des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.

4. Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Arbeitnehmers, der Familienverhältnisse und der Schulferien, erteilt werden.

Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 3 Wochen umfasst.

5. Arbeitnehmern im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu 5 Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils (1/21 des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.
7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.
8. Das Fernbleiben 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

### **Protokollnotiz**

Der Freistellungskatalog gem. Ziffer 3 gilt für eingetragene Lebenspartnerschaften entsprechend.

### **4. In den Fällen des § 45 SGB V wird unbezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.**

## **§ 17 – Kündigung und Entlassung**

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

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

Jahren auf 5 Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren auf 6 Monate. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

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 widerprüflich 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 Tarifierhöhungen 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