

TEIL A**MANTELTARIFVERTRAG
für die Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die genossenschaftliche Zentralbank****INHALTSVERZEICHNIS**

I. Geltungsbereich		
§ 1	Geltungsbereich	S. 2
II. Arbeitszeit		
§ 2	Regelmäßige Arbeitszeit	S. 2
§ 3	24. Dezember / 31. Dezember	S. 4
§ 4	Mehrarbeit	S. 4
§ 5	Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitsvergütung	S. 5
III. Arbeitsentgelt		
§ 6	Tarifgruppen	S. 6
§ 7	Eingruppierung in die Tarifgruppen	S. 9
§ 8	(unbesetzt)	S. 10
§ 9	Teilzeitarbeit	S. 10
§ 9 a	Chancengleichheit, Familie und Beruf	S. 11
§ 10	Sonderzahlungen	S. 12
§ 11	Auszubildende	S. 12
§ 12	Entgeltfortzahlung / Krankengeldzuschuss	S. 12
§ 13	Arbeitserleichterungen	S. 13
§ 14	Kinderzulagen	S. 14
IV. Urlaub		
§ 15	Erholungsurlaub	S. 15
§ 16	Arbeitsbefreiung	S. 15
V. Kündigung und Entlassung		
§ 17	Kündigung und Entlassung	S. 16
VI. Verwirkung von Ansprüchen		
§ 18	Verwirkung von Ansprüchen	S. 17
VII. Umwandlung von Tarifleistungen		
§ 19		S. 17
VIII. Schlussbestimmungen		
§ 20	Salvatorische Klausel	S. 18
§ 21	Schlussbestimmungen	S. 19
	Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung	S. 19

I. GELTUNGSBEREICH

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. fachlich
 - für alle Kreditgenossenschaften mit regelmäßig mehr als 4 Mitarbeitern im Bankbetrieb,
 - für die genossenschaftlichen Zentralbank,
 - für Dienstleistungsunternehmen, die Leistungen ausschließlich für Kreditgenossenschaften erbringen;
3. persönlich
für alle überwiegend im Bankgeschäft tätigen Mitarbeiter 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, selbständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. Prokuristen/Prokuristinnen, Bevollmächtigte im Sinne des § 42 GenG, 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.

Protokollnotizen zu § 1

1. Der Begriff des Mitarbeiters bezeichnet Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts.
2. Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie Mitarbeiter, Arbeitnehmer und Auszubildende gelten für Frauen und Männer gleichermaßen.

Protokollnotiz zu § 1 Ziff. 3 Satz 3

Mitarbeitern, 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 Mitarbeitergruppen oder einzelne Mitarbeiter Mehrarbeit pauschal abzugelten, bleibt unberührt.

II. ARBEITSZEIT

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

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

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 Mitarbeiter im Schalter- und Kundenbereich sind unabhängig von den Schalteröffnungszeiten Arbeitszeit.

Unbeschadet der am 14.11.1989 bestehenden Regelungen sollen unbezahlte Pausen oder Arbeitsunterbrechungen arbeitstäglich eine Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebsrats, in Betrieben ohne Betriebsrat nur mit Zustimmung der Mitarbeiter 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. (*Protokollnotiz: Der Verweis auf § 7 ArbZG bezieht sich nicht auf dessen Absatz 2 a.)*)

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

2. Mitarbeiter dürfen an Sonnabenden beschäftigt werden:
 - a) in Wechselstuben oder bei Instituten in Grenzorten,
 - b) bei Instituten in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den dienstfreien Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben,
 - c) zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren,
 - d) in genossenschaftlichen Teilzahlungsbanken, soweit dies zur Durchführung des A-Geschäfts notwendig ist,
 - e) bei Instituten mit Warenverkehr,
 - f) bei Instituten, die bei Abschluß dieses Tarifvertrages an Sonnabenden für den Publikumsverkehr geöffnet waren. Dies gilt nicht für Institute, die lediglich aufgrund der Konkurrenzklausel (§ 2 Ziff. 2 Buchstabe b) geöffnet waren, nach Wegfall der Konkurrenzsituation.

Den an Sonnabenden beschäftigten Mitarbeitern (§ 2 Ziff. 2 Abs. 1 Buchstaben a) - f)) ist an anderen Tagen zusammenhängend Freizeitausgleich im Umfang ihrer Sonnabendarbeitszeit zu gewähren (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten).

3. Für Mitarbeiter, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft 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 Betriebsvereinbarung eingeführt werden. Diese soll es den Mitarbeitern 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.

**Befristete Vereinbarung
über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit**

Zum 31.12.2006 ausgelaufen.

§ 3

24. Dezember / 31. Dezember

1. Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).

Mitarbeiter dürfen jedoch an diesem Tag bei Instituten in Orten beschäftigt werden, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute am 24. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

2. Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Mitarbeiter können für erforderliche Arbeiten - vorrangig Abschlussarbeiten - im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Mitarbeiter 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 Mitarbeitern gilt die über die 156. Arbeitsstunde 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 oder der Eigenart der Kreditgenossenschaften mit Warenverkehr 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 Schichtarbeitsvergütung

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 (0.00 bis 24.00 Uhr) geleistet wird, auf 50%.

2. Für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie an Bankfeiertagen (0.00 bis 24.00 Uhr) - außer Wachdienst - wird ein Zuschlag von 100% gewährt.
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 gem. Ziff. 4 beschäftigt ist.
4. Für Mitarbeiter in ständiger 3-Schicht- oder Nachtarbeit ist § 6 Abs. 1 und 4 ArbZG zu beachten.

Für ständige 3schichtige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der die 3. Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit (20.00 bis 6.00 Uhr) liegt, wird ein monatlicher Zuschlag von EUR 250,- gezahlt. Zusätzlich werden für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit zwei 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 EUR 80,-; außerdem wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst). Werden die Sonn- und Feiertage voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst).

Für sonstige ständige Wechselschichtarbeit (außer Wachdienst), bei der regelmäßig die Frühschicht vor 6.00 Uhr beginnt oder die Spätschicht nach 20.00 Uhr endet, wird ein monatlicher Zuschlag von EUR 120,- Euro gezahlt. Sofern eine Schicht regelmäßig überwiegend in der Nachtzeit liegt, wird zusätzlich für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst.

Mitarbeiter, 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 bezahlt. Im Übrigen werden die Zuschläge nebeneinander bezahlt und jeweils von der Grundvergütung berechnet.
6. Mehrarbeit und Zuschläge gem. Ziff. 1 - 3 sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten. Diese soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange (auch halb- oder ganztätig) bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums gewährt werden. In Ausnahmefällen (persönliche bzw. betriebliche Belange) kann stattdessen eine Vergütung erfolgen.

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

III. ARBEITSENTGELT

§ 6 Tarifgruppen

Für die Feststellung der tariflichen Mindestgehälter gelten folgende Tarifgruppen:

Tarifgruppe 1

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

- Küchenhilfen

Tarifgruppe 2

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

- Mitarbeiter 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.:

- Mitarbeiter mit Tätigkeiten in Kontokorrent- und Sparabteilungen
- Geldzähler
- Geldboten mit Inkassovollmacht
- Mitarbeiter für EDV-Hilfsmaschinen, Mikrofilm, Adressiermaschinen und Archivverfilmung
- Datentypistinnen/Codiererinnen
- Phonotypistinnen
- Fernschreiberinnen
- Telefonistinnen
- Registratoren
- Expedienten
- Materiallageristen
- Hausmeister
- Kraftfahrer
- Mitarbeiter 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
- Schaltermitarbeiter mit Bedienungstätigkeit
- Mitarbeiter mit einfacher Tätigkeit (z. B. Bedienungstätigkeit, einfacher Kassenverkehr) in einer Ein-Mann-Außenstelle
- Kassierer an kleinen Kassen mit einfachem Kassenverkehr
- Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr

- Mitarbeiter in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (z. B. Personal-, Organisations-, Rechtsabteilung, Rechnungswesen)
- Mitarbeiter in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit
- Operator-Assistenten
- Band- und Magnetplattenverwalter
- Datentypistinnen/Codiererrinnen 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
- Schaltermitarbeiter mit beratender Tätigkeit
- Mitarbeiter mit Kassierer- und beratender Tätigkeit in einer Ein-Mann-Außenstelle
- Kassierer
- Sachbearbeiter mit erhöhten Anforderungen in der Belegaufbereitung, im Zahlungsverkehr, 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
- Mitarbeiter 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.:

- Schaltermitarbeiter/Kontoführer/Disponenten mit abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Leiter einer Außenstelle mit erhöhten Anforderungen im Kassenverkehr und/oder abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie z. B. programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Kassierer mit erhöhten Anforderungen
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungsverkehr, 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
- Mitarbeiter mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen
- Erste Köche
- Küchenleiter

Protokollnotiz zu TG 4 – TG 6:

Der Vertrieb der genossenschaftlichen Bankengruppe ist gekennzeichnet durch ein dichtes Zweigstellennetz mit einer besonders hohen Zahl kleiner Filialen, welches eine Vielzahl von Arbeitsplätzen bietet. Die zukunftsgerichtete Ausrichtung des bankeigenen Vertriebs erfordert folgende Klarstellungen zu den Tätigkeitsbeispielen in § 6 MTV:

Tätigkeiten im Vertrieb standardisierter Produkte im Mengengeschäft finden sich ab TG 4 gemäß der nachfolgenden Definition:

TG 4: Service im Kundengeschäft

Die TG 4 beinhaltet Service- und Informationstätigkeiten mit Entgegennahme, Erledigung bzw. Weiterleitung von Kundenwünschen, Vertrieb einfacher Produkte (ohne Beratung) / Dienstleistungen rund um das Konto

TG 5: Service im Kundengeschäft mit Beratung

Tätigkeiten nach Tarifgruppe 5 sind Servicetätigkeiten im Kundengeschäft mit Beratung und Vertrieb ausgewählter, einfacher, normierter standardisierter Produkte. Typisch und kennzeichnend ist der Übergang von der Informationstätigkeit zur Beratungstätigkeit.

TG6: Beratung und Service im Kundengeschäft

Tätigkeiten im Vertrieb nach TG 6 sind Beratungs- und Servicetätigkeiten im Kundengeschäft, bei denen Vertrieb und Beratung kennzeichnend und wesentlich sind. Dies umfasst den Vertrieb der standardisierten Produktpalette.

Tarifgruppe 7

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

- Kundenberater
- Leiter einer Außenstelle mit Tätigkeit eines Kundenberaters
- Leiter einer Außenstelle mit erhöhten Anforderungen im Kassenverkehr und/oder abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie z. B. programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen und regelmäßig mindestens zwei weiteren Mitarbeitern (ausschließlich Auszubildende), die wenigstens die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit tätig sind
- Kassierer mit besonderen Anforderungen (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
- Mitarbeiter mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen in Großbetrieben
- Küchenleiter in Großbetrieben
- Wirtschaftsleiter

**) Protokollnotiz*

Der Programmierer-Assistent muss in der Lage sein, in begrenztem Umfang selbständig betriebsbezogene Programme zu erstellen.

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. inkl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter einer Außenstelle mit Tätigkeit eines Kundenberaters mit erhöhten Anforderungen (z. B. inkl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter einer Außenstelle mit Tätigkeit eines Kundenberaters und regelmäßig mehr als zwei weiteren Mitarbeitern (ausschließlich Auszubildende), die wenigstens die Hälfte der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit tätig sind
- 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 (z. B. genossenschaftlicher Zentralbank)
- Wirtschaftsleiter in Großbetrieben

Tarifgruppe 9

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

- Kundenberater mit besonderen Anforderungen
- Leiter einer Außenstelle mit Anforderungen, die sich durch Schwierigkeit und/oder Verantwortung offenbar über Tarifgruppe 8 herausheben
- Schichtleiter mit besonderen Anforderungen

§ 7

Eingruppierung in die Tarifgruppen

1.-4. (unbesetzt)*

5. Bis zum 31.12.2010 gilt: Wenn Mitarbeitern, 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. **

Ab dem 01.01.2011 gilt für die Verdienstsicherung Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 4.

* *Redaktionelle Anmerkung zu § 7 Ziffer 1-4:*

Die Ziffern 1-4 sind mit Ablauf des 01.10.2010 entfallen. Ab dem 02.10.2010 gilt Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 2.

** *Protokollnotiz zu § 7 Ziffer 5 Absatz 1:*

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

§ 8 Einstufung in die Berufsjahre

(unbesetzt)*

* *Redaktionelle Anmerkung zu § 8:*

§ 8 ist mit Ablauf des 01.10.2010 entfallen.

§ 8 Ziff. 1-5 MTV wird ab dem 02.10.2010 durch Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 3 Ziff. 1 ersetzt.

§ 8 Ziff. 6 MTV wird ab dem 02.10.2010 durch Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 3 Ziff. 3 ersetzt.

§ 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter möglich; hierüber ist der Betriebsrat zu informieren.
4. Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter 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 Mitar-

beiters die Ablehnungsgründe mit dem Betriebs-/Personalrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.¹

Eine Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann auch befristet erfolgen.

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 Mitarbeiter eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen.
9. Die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz bzw. den entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze.

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

§ 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 des Betriebsrates konkrete betriebliche Vorgehensweisen erarbeitet werden, die die erforderliche Information und Motivation aller Mitarbeiter/-innen und der Führungskräfte ermöglichen.

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

Nimmt der Mitarbeiter diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies - ebenso wie die Dauer der Verlängerung - der Bank mindestens 3 Monate vor Ablauf der gesetzlichen

¹ *Protokollnotiz:*

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

Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat 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 Betriebsrats bleiben unberührt.

§ 10 Sonderzahlungen

1. Die Mitarbeiter 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 Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden höchsten tariflichen Sätze.
3. Wenn dem Mitarbeiter bzw. Auszubildenden in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Gehalt bzw. Vergütung oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß § 12 MTV oder zum Mutterschaftsgeld gem. § 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.

§ 11 Auszubildende

1. Auszubildende im Sinne des § 10 Berufsbildungsgesetz erhalten die im Teil B (Vergütungstarifvertrag) festgelegten Vergütungen.
2. 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 dem Betriebsrat.

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 Betriebsräte gem. §§ 92 ff und 99 BetrVG und den entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze sind zu beachten.

3. 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 Fas-

sung. Der Arbeitgeber stockt diese Leistung um 20 Prozentpunkte, höchstens aber auf 100% des laufenden Entgelts auf.

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

2. Im Anschluss an die Entgeltfortzahlung gem. Ziff. 1 erhalten Mitarbeiter, 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 Mitarbeitern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zugrunde gelegt, bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Mitarbeitern berechnet nach dem höchsten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
4. Bei der Feststellung des Nettogehalts ist von dem Bruttomonatsgehalt auszugehen, das dem Mitarbeiter 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 Mitarbeitern, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, ist außerdem der um den Arbeitgeberzuschuss reduzierte Gesamtbeitrag, abzuziehen.

Auf den Krankengeldzuschuss etwa entfallende Steuern sind von den Mitarbeitern 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 Mitarbeitern angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.
8. Bei wiederholter Erkrankung gelten die gleichen Grundsätze wie für die gesetzliche Entgeltfortzahlung.
9. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses entfällt, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alter oder Renten wegen Erwerbsminderung (evtl. auch auf Zeit) geltend gemacht werden kann. 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-, Verletzten- oder Übergangsgeld übersteigt.

Protokollnotiz zu § 12 Ziffer 9:

Wird bei teilweiser Erwerbsminderung / teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss insoweit fort.

§ 13 Arbeiterleichterungen

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 Mitarbeitern ist entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltszulagen ein angemessener Ausgleich zu beschaffen.

§ 14 Kinderzulagen (bis 31.12.1995)

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

für 1 Kind	12,78 Euro monatlich,
für 2 und mehr Kinder	25,56 Euro monatlich.
4. Die Kinderzulage erhalten:
 - a) Mitarbeiter, welche den Unterhalt eines ehelichen oder gesetzlich ebenso zu behandelnden unterhaltsberechtigten Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn ihre Jahreseinkünfte im Sinne des Einkommensteuergesetzes höher sind als die ihres Ehegatten;
 - b) Mitarbeiter, welche den Unterhalt eines Stiefkindes oder nicht-ehelichen Kindes überwiegend bestreiten; das ist der Fall, wenn die betreibbaren Zuwendungen von einem anderen Unterhaltsverpflichteten nicht mehr als 25% über dem Regelbedarf gemäß § 1615 f BGB in Verbindung mit der jeweiligen Regelunterhaltsverordnung liegen.
5. Die Kinderzulage wird gezahlt:
 - a) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes,
 - b) bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes, wenn es nachweislich noch die Schule besucht oder sich in der Berufsausbildung befindet; die Kinderzulage wird um die Zeit über das 25. Lebensjahr hinaus gezahlt, um die sich die Schul- oder Berufsausbildung durch die Ableistung des gesetzlichen Wehrdienstes oder Wehrrersatzdienstes vor Vollendung des 25. Lebensjahres verzögert,
 - c) zeitlich unbegrenzt, wenn das Kind infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen erwerbsunfähig ist,
 - d) unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 4 a des Bundeskindergeldgesetzes.

Protokollnotizen zu § 14

Mit Wirkung vom 1. Januar 1996 wird zu § 14 MTV folgende Regelung vereinbart:

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

Mitarbeiter, die am 31. Dezember 1995 Anspruch auf eine bestimmte Kinderzulage gem. § 14 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Mitarbeiter, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase gem. § 9 a Ziff. 3 MTV befan-

den 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 Betriebsvereinbarung nach folgenden Grundsätzen abgegolten werden:

Für Mitarbeiter 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 Abgeltungsstichtag das 18. Lebensjahr überschritten haben, wird je nach voraussichtlicher Anspruchsdauer eine Abgeltung für maximal zwei Jahre geleistet.

Die Abgeltung von § 14 Ziff. 5 c ist betrieblich gesondert zu regeln.

IV. 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 Mitarbeiter erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben, 1/12 des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.
4. Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Mitarbeiters, der Familienverhältnisse und der Schulferien erteilt werden.

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

5. Mitarbeitern 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 in der Regel nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Mitarbeiter 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 zu § 15:

Das Urlaubsentgelt richtet sich nach den letzten drei abgerechneten Monaten.

Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz.

Soweit variable Vergütungsbestandteile bei der Berechnung des Urlaubsentgelts zu berücksichtigen sind, kann der Arbeitgeber auf den Zufluss des Entgelts innerhalb der letzten zwölf abgerechneten Monate abstellen.“

§ 16 Arbeitsbefreiung

1. Mitarbeitern, 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 vertragschließenden Angestelltenorganisationen tätigen Mitarbeitern ist zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf jährlich nicht mehr als 12 Tage, für die Mitglieder der Vorstandsgremien auf Bundesebene nicht mehr als 17 Tage umfassen. Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub.
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 ungekünd. Dienstverh.)	für 1 Arbeitstag,
Umzug aus dienstlichen Gründen	für 2 Arbeitstage,
25., 40., 50. Dienstjubiläum	für 1 Arbeitstag.
4. Eine unbezahlte Arbeitsbefreiung erfolgt bei
 - der Erkrankung eines Kindes gemäß § 45 SGB V (gilt für gesetzlich und privat krankenversicherte Mitarbeiter),
 - einer akut auftretenden Pflegesituation von nahen Angehörigen gemäß § 2 PflegeZG.

Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 2

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.

Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 3

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

V. KÜNDIGUNG UND ENTLASSUNG

§ 17 Kündigung und Entlassung

1. Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiter, mit Ausnahme der zur Aushilfe oder auf Probe angestellten, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs 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 Mitarbeiter, den er oder im Falle einer Rechtsnachfolge er und sein Rechtsvorgänger mindestens fünf Jahre beschäftigt haben, nur mit einer dreimonatigen Frist für den Schluss eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von acht Jahren auf vier Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zehn Jahren auf fünf Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von zwölf Jahren auf sechs Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von zwanzig Jahren auf sieben Monate.

2. Anhaltende Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unglücks sind kein wichtiger Grund zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses.
3. Mitarbeiter, 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 Mitarbeiter kein seinem Leistungsvermögen angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt worden ist oder werden kann.

Die Möglichkeit der Änderungskündigung bleibt unberührt. Für die Verdienstsicherung gelten die Regelungen in Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 4.

Protokollnotiz zu § 17 Ziffer 3 Absatz 1

Die Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten ab Vollendung des 50. Lebensjahres trägt den geringeren Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt Rechnung.

Protokollnotiz zu § 17 Ziffer 3 Absatz 3

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 Mitarbeiter Anspruch auf eine Entschädigung nach den Grundsätzen eines Sozialplanes.

4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Abweichende einvernehmliche Vereinbarungen sind zulässig.

VI. VERWIRKUNG VON ANSPRÜCHEN

§ 18 Verwirkung von Ansprüchen

Gegenseitige Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis erlöschen, falls sie nicht binnen 12 Monaten seit der Fälligkeit des Anspruchs geltend gemacht worden sind.

VII. Umwandlung von Tarifleistungen, Öffnungsklauseln und Abweichungen vom Tarif

§ 19

1. Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung:

Der Mitarbeiter kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber tarifliche geldliche Ansprüche (einschließlich der 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 Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG. Für darüber hinausgehende Beträge bedarf es des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter.

Eine entsprechende Regelung kann auch Gegenstand einer freiwilligen Betriebsvereinbarung sein.

2. Entgeltumwandlung für Leasingzwecke

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank tarifliche geldliche Ansprüche (einschließlich Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen) für Leasingzwecke (z. B. E-Bike) umwandeln. Im Falle einer Vereinbarung, die ausschließlich einzelvertraglich erfolgt, ist die Bank verpflichtet, den Betriebsrat zeitnah über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren. Die Entgeltumwandlung ist für die Laufzeit des Leasingvertrags verbindlich.

Die Verpflichtung des Mitarbeiters zur Übernahme der Leasingraten besteht auch in Zeiten ohne Gehaltsanspruch (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub) oder bei reduzierten Ansprüchen (z. B. Krankengeldzuschuss). Etwaig vereinbarte Zuschüsse der Bank entfallen.

Wird das Arbeitsverhältnis vor dem Ende des Leasingvertrags beendet und ermöglicht die Leasinggesellschaft dem Mitarbeiter den Erwerb des Leasinggegenstands, übernimmt der Mitarbeiter alle mit der vorzeitigen Beendigung des Leasingvertrags verbundenen Lasten und die Kosten für den Erwerb des Leasinggegenstands. Die Arbeitsvertragsparteien treffen im Falle einer arbeitgeberseitig veranlassten Beendigung eine Regelung, die den sozialen Belangen des Mitarbeiters Rechnung trägt.

3. Aufgrund einer freiwilligen Betriebsvereinbarung i.V. mit der Zustimmung des Mitarbeiters oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen auch in Freizeit umgewandelt werden.

4. Umwidmung Entgelterhöhung in Freizeit

Die Arbeitsvertragsparteien können regeln, dass anstelle der linearen Anhebung der Tarifgehälter zum 01.04.2017 und zum 01.08.2018, im Jahr 2017 zwei Tage, im Jahr 2018 fünf Tage und in dem Jahr 2019 sechs Tage² Freistellung gewährt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat zeitnah über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren. Diese Regelung gilt bis Ende 2019 und kann bis zum Ende des Jahres 2021 verlängert werden. In diesem Fall beträgt die Freistellung in den Jahren 2020 bis 2021 jeweils sechs Arbeitstage. Die Ge-

haltsanhebungen der Jahre 2017 und 2018 werden zum 01.01.2020 (bzw. bei Verlängerung der Freistellungsregelung zum 01.01.2022) vorgenommen. In Betrieben mit Betriebsrat kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung in betrieblich festgelegten Bereichen bzw. der Gesamtbank

- ein (befristeter) Rechtsanspruch auf die Freistellung oder
- eine befristete, verbindliche Freistellung eingeführt werden.

Die Gewährung der Freistellung erfolgt tageweise und richtet sich im Übrigen nach den betrieblich geltenden Regelungen zum Urlaub.

Protokollnotizen zu § 19 Ziffer 4:

¹Bei Bedarf stehen die Tarifvertragsparteien (DBV, DHV und AVR) der betrieblichen Ebene bei Beratung und Umsetzung der Vereinbarungen unterstützend zur Seite.

²Teilzeitkräften steht die Freistellung entsprechend Ihrer Arbeitszeit anteilig zu, § 9 Ziffer 1 MTV.

5. **Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung**
Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Mitarbeitergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile um bis zu 20 % verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Die sich ergebende Kürzung der Bezüge wird vom Arbeitgeber zu 20 % ausgeglichen. Die Arbeitszeitverkürzung darf höchstens bis zur Grenze des § 8 Abs. 1 SGB IV vorgenommen werden. 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 Mitarbeitern keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2019. Nach dem Ende der Befristung wirkt die Regelung nach.

6. **Gehaltsanpassung bei Fusion**
Tritt bei einem Nichtmitgliedsinstitut infolge einer Fusion mit einer tarifgebundenen Bank Tarifbindung ein, können die Gehälter der Mitarbeiter der übernommenen tarifungebundenen Bank innerhalb von fünf Jahren auf das Tarifniveau angehoben werden. Die Einzelheiten werden seitens der Betriebsparteien vereinbart. Mit Blick auf die stellenbezogenen Sollprofile werden dabei auch Eignung, Qualifikation und Qualifizierungsmöglichkeiten geprüft. War die übernommene Bank weniger als fünf Jahre tarifungebunden, so ist jedes volle Jahr ohne Tarifbindung als Übergangszeitraum anzusetzen.
7. **Verzicht auf Tarifleistungen**
Der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.
8. **Günstigere Arbeitsbedingungen**, auf die ein Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrages Anspruch hat, bleiben bestehen.

VIII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

§ 20 Salvatorische Klausel

1. Wird eine Tarifregelung, die bestimmte Mitarbeitergruppen privilegiert, durch die höchstichterliche Rechtsprechung (BAG/BVerfG/EuGH) oder durch den Gesetzgeber als diskriminierend und damit als rechtswidrig bewertet, verliert sie mit der Rechtskraft der Entscheidung bzw. dem In-

krafttreten der Vorschrift ihre Wirkung und wird ohne weitere Umsetzung zu einer Bestandsschutzregelung.

2. Der Anwendungsbereich dieser Bestandsschutzregelung richtet sich nach der Art der Tarifvorschrift:
 - a) Bei Tarifvorschriften, die Ansprüche gewähren, erhalten diejenigen Mitarbeiter Bestandsschutz, die zum Zeitpunkt der Rechtskraft/des Inkrafttretens entsprechende tarifliche Leistungen
 - bereits in Anspruch genommen haben
 - oder
 - bereits in Anspruch nehmen konnten und einen entsprechenden Antrag gestellt hatten. Bei Ansprüchen, bei denen eine tarifliche Frist für die Geltendmachung einzuhalten ist, sind auch diejenigen Mitarbeiter von der Bestandsschutzregelung erfasst, die den Antrag zu dem Zeitpunkt der Rechtskraft/des Inkrafttretens gestellt hatten. Derartige Anträge sind jedoch dann unbeachtlich, wenn sie bereits früher als drei Monate vor Beginn der tariflichen Frist gestellt wurden
 - b) Bei Tarifvorschriften, die keiner Inanspruchnahme bedürfen, sondern die Mitarbeiter bei Vorliegen der Tatbestandsmerkmale schützen, erhalten diejenigen Mitarbeiter Bestandsschutz, die zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung oder des Inkrafttretens des Gesetzes den Tatbestand der Schutznorm erfüllen.

Protokollnotiz 1

Der Tarifregelung liegen folgende Überlegungen zugrunde:

Die Tarifparteien sind verpflichtet, den Anforderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und den europäischen Vorschriften zum Verbot von Diskriminierungen Rechnung zu tragen. Gleichzeitig ist die Beschränkung von Tarifleistungen auf bestimmte Mitarbeitergruppen ein wichtiges Mittel zur berechtigten Differenzierung und Berücksichtigung von Interessen. Sie dient darüber hinaus der verlässlichen Bewertung der wirtschaftlichen Folgen einer Tarifregelung, die Gegenstand der tariflichen Kompromissfindung ist.

In Anbetracht des demographischen Wandels sind auch in Zukunft Lösungen gefragt, die nach den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter in Abhängigkeit vom Lebensalter, der beruflichen, gesundheitlichen oder familiären Situation differenzieren und diese angemessen berücksichtigen.

Viele Fragen wurden vom Gesetzgeber weder gesehen noch gelöst, sondern sie werden von der Rechtsprechung entschieden. Für die Tarifparteien ist nicht bei jeder Ausgestaltung absehbar, ob tariflich festgelegte Differenzierungskriterien dauerhaft den Anforderungen der Rechtsprechung genügen können oder ob sie in Zukunft als diskriminierend und damit als rechtswidrig beurteilt werden.

Protokollnotiz 2

Die Tarifparteien verpflichten sich, bei einer festgestellten Rechtswidrigkeit kurzfristig eine Ersatzregelung herbeizuführen, die

- die Auswahl der zu begünstigenden Mitarbeiter an rechtssichere und zulässige Kriterien knüpft,
- gleichzeitig den Rahmen berücksichtigt, der den bei Vereinbarung angestrebten/in Kauf genommenen Begrenzungen des Empfängerkreises möglichst entspricht und
- sich an dem wirtschaftlichen Rahmen orientiert, der der rechtswidrigen Vereinbarung zugrunde lag.

Ferner sind sich die Tarifparteien darüber einig, dass diese Tarifregelung keinen Grund darstellt, eine frühzeitige Verhandlung mit dem Ziel der Anpassung von Tarifregelungen, die unter Diskriminierungsgesichtspunkten bedenklich erscheinen, abzulehnen.“

§ 21
Schlussbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. November 1990 in Kraft.*) Gleichzeitig treten die mit dem Arbeitgeberverband gewerblicher Kreditgenossenschaften (Volksbanken) und genossenschaftlicher Teilzahlungsbanken e.V. und der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgebervereinigungen im ländlichen Genossenschaftswesen abgeschlossenen Tarifverträge außer Kraft.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 1991.