



Teil A

Manteltarifvertrag

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 18. April 1979
in der Fassung vom: 17. März 2020

I. Geltungsbereich

§ 1*

Dieser Tarifvertrag gilt:

1. räumlich
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. fachlich
 - für alle Kreditgenossenschaften mit regelmäßig mehr als vier Mitarbeitern im Bankbetrieb,
 - für die genossenschaftliche 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) Mitarbeiter, die überwiegend in der Vermittlung von Immobilien, Versicherungen oder Reisen oder im Warengeschäft tätig sind,
- b) das Reinigungspersonal,
- c) Aushilfskräfte ohne einschlägige Berufserfahrung in den ersten beiden Beschäftigungsmonaten,
- d) Angestellte in leitender Stellung oder solche Angestellte, die durch ihre Stellung berufen sind, selbstständig Entscheidungen von besonderer Wichtigkeit und Tragweite zu treffen (z. B. Prokuristen/Prokuristinnen, Bevollmächtigte im Sinne des § 42 GenG, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), 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 Tarifvertrags**,
- e) Mitarbeiter, deren fixe Jahresvergütung*** die Endstufe der Tarifvergütung der Vergütungsgruppe C3**** um mehr als 20 % überschreitet, unabhängig davon, ob die unter Buchstabe d genannten qualitativen Voraussetzungen erfüllt sind.

* Protokollnotizen zu § 1

1. Der Begriff des Mitarbeiters bezeichnet Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts. Erfasst werden auch Auszubildende, soweit für diese keine anderweitigen Regelungen gelten.
2. Die in diesem Tarifvertrag verwendeten Sammelbezeichnungen wie Mitarbeiter, Arbeitnehmer und Auszubildende gelten für alle Menschen unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität.

** Protokollnotiz zu § 1 Ziffer 3 Buchstabe d

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.

*** Protokollnotiz zu § 1 Ziffer 3 Buchstabe e

Berücksichtigt werden alle fixen Gehaltsbestandteile; dies sind Gehaltsbestandteile, auf die ein unbedingter Rechtsanspruch besteht. Nicht berücksichtigt werden Arbeitgeberaufwendungen zur bAV und Gehaltsbestandteile, auf die nur ein bedingter Rechtsanspruch besteht oder die einem Freiwilligkeitsvorbehalt unterliegen.

****Protokollnotiz zu § 1 Ziffer 3 Buchstabe e

Bis zum 31. Dezember 2019: 4.900 €.

II. Arbeitszeit

§ 2

Regelmäßige Arbeitszeit

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

Eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 87 BetrVG ist zulässig, wenn innerhalb von zwölf 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. November 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 zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

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

Die Samstage sind dienstfrei. Übergreifende Schichtarbeit zum Samstag ist zulässig.

2. Mitarbeiter dürfen an Samstagen 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 Samstagen für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben,
 - c) aufgrund der überregionalen Wettbewerbssituation in Kundendialogcentern, die dem mediengestützten Kundendialog (z. B. Telefon, Chat, Videotelefonie) dienen und hierbei auf das Angebot von Service- und Beratungsleistungen ausgerichtet sind. Voraussetzung ist hier, dass der Mitarbeiter dem Einsatz an Samstagen zustimmt und im Übrigen folgende Rahmenbedingungen gewährleistet sind:
 - Auch nach erfolgter Zustimmung zur Samstagarbeit sind bei der Einsatzplanung die sozialen Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere bei Betreuung von nahen Angehörigen oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährten und Kindern, beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen und Wahrnehmung eines Ehrenamtes. In den vorgenannten Fällen sind die Mitarbeiter auf Antrag** von dem Samstagseinsatz zu befreien und an anderen Tagen (einschließlich Samstag) einzusetzen.
 - Der Mitarbeiter erhält für die am Samstag geleistete Arbeitszeit einen Zuschlag von 25 %. Zuschläge sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten; es gilt § 5 Ziffer 6 Absatz 1. Bei Mehrarbeit an Samstagen findet § 5 Ziffer 5 Satz 1 entsprechende Anwendung. Im Übrigen gilt § 5 Ziffer 5 Satz 3.

* Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1 Absatz 6
Der Verweis auf § 7 ArbZG bezieht sich nicht auf dessen Absatz 2 a.

** Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 2 Buchstabe c erster Spiegelstrich Satz 3
Der Antrag muss eine Woche vorher erfolgen, eine kürzere Ankündigung setzt voraus, dass eine Vertretung gewährleistet ist/Einvernehmen besteht.

- d) zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren,
- e) bei Instituten mit Warenverkehr,
- f) bei Instituten, die bei Abschluss dieses Tarifvertrags an Samstagen für den Publikumsverkehr geöffnet waren. Dies gilt nicht für Institute, die lediglich aufgrund der Konkurrenzklausel (§ 2 Ziffer 2 Buchstabe b) geöffnet waren, nach Wegfall der Konkurrenzsituation.

Den an Samstagen beschäftigten Mitarbeitern (§ 2 Ziffer 2 Absatz 1 Buchstaben a bis f) ist innerhalb von acht Wochen an anderen Tagen Freizeitausgleich im Umfang ihrer Samstagsarbeitszeit zu gewähren; es gilt § 5 Ziffer 6.

3. Für Mitarbeiter, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft/Bereitschaftsdienst fällt, wie es z. B. bei Kraftfahrern, Pfortnern, Hausmeistern und Wächtern der Fall sein kann, ist eine andere Regelung der Arbeitszeit zulässig. Sie darf jedoch zwölf Stunden täglich bzw. 156 Stunden innerhalb vier Wochen ausschließlich der Ruhepausen nicht überschreiten. Der Dienst am Steuer darf für Kraftfahrer nicht mehr als acht 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 im Übrigen unberührt.

Öffnungsklausel

Auf Basis einer freiwilligen BV kann der Katalog der Samstagsarbeit um folgenden Tatbestand erweitert werden: „Mitarbeiter dürfen an Samstagen beschäftigt werden bei Veranstaltungen, auf denen sich die Bank präsentieren muss. Dies umfasst insbesondere die Teilnahme an Veranstaltungen von und für Kunden und Messen (z. B. Ausbildungsmessen) mit Stand der Bank. Eine solche Verständigung der Betriebsparteien beinhaltet die Ausdehnung des Samstagszuschlages in § 2 Ziffer 2 Buchstabe c auf alle Formen der Samstagsarbeit.“

§ 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 so lange in Orten geöffnet werden, in denen im engeren Wettbewerb stehende öffentlich-rechtliche Sparkassen am 31. Dezember für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

§ 4

Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ist, soweit wie irgend möglich, zu vermeiden. Sie ist nur ausnahmsweise und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen dieses Tarifvertrags 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 darauf folgenden vier Wochen durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Sinne des § 2 Ziffer 1 Absatz 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 Ziffer 3 genannten Mitarbeitern gilt die über die 156. Arbeitsstunde innerhalb vier 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 zehn 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 Samstagen darf die Arbeitszeit auch in diesem Falle nicht mehr als acht Stunden betragen, es sei denn, dass die Belange der Allgemeinheit dies unabweisbar erfordern.

§ 5

Mehrarbeits-, Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitsvergütung

1. Die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde beträgt $\frac{1}{60}$ 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 acht Stunden in der Woche hinausgeht und für Mehrarbeit, die an Samstagen (0 – 24.00 Uhr) geleistet wird, auf 50 %.

2. Für Arbeit an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen sowie an Bankfeiertagen (0 – 24.00 Uhr) – außer Wachdienst – wird ein Zuschlag von 100 % gewährt.
3. Für Arbeit in der Nachtzeit (20.00 – 6.00 Uhr) wird ein Zuschlag von 25 % gewährt. Für den Wachdienst gilt dies nur insoweit, als dieser in ständiger Wechselschichtarbeit gemäß Ziffer 4 beschäftigt ist.
4. Für Mitarbeiter in ständiger 3-Schicht- oder Nachtarbeit ist § 6 Absatz 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 – 6.00 Uhr) liegt, wird ein monatlicher Zuschlag von EUR 250,00 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 Samstag voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, erhöht sich der Zuschlag um EUR 80,00; 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 120,00 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 zehn 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 acht Stunden in der Woche hinausgeht, an Samstagen geleistet, so wird nur der Zuschlag für Mehrarbeit an Samstagen 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 gemäß Ziffern 1 bis 3 sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten. Diese soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange und etwaiger Wünsche der Mitarbeiter nach halb- oder ganztägiger Freistellung innerhalb von acht Wochen gewährt werden. Auf Wunsch des Mitarbeiters oder falls betriebliche Belange es ausnahmsweise erfordern, kann stattdessen eine Vergütung erfolgen.

Mehrarbeit und Zuschläge gemäß Ziffern 1 bis 3 können entsprechend den Regelungen in Teil G (Langzeitkonten-Tarifvertrag) auf ein Langzeitkonto eingestellt werden.

III. Arbeitsentgelt

§ 6

(entfällt mit Wirkung zum 01.01.2020)

§ 7 bis 8

(unbesetzt)

§ 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.

* Protokollnotiz zu § 5 Ziffer 4 Absatz 2

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

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 vier 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 drei 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 gegebenenfalls 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 drei Monate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens ein 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 Mitarbeiters die Ablehnungsgründe mit dem Betriebsrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.*

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 Fall 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 Arbeitsvertrags verlangen.
9. Die Rechte des Betriebsrats richten sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

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.

* Protokollnotiz zu § 9 Ziffer 5

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

§ 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 des Betriebsrats 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 fünf Jahren, die die gesetzliche Elternzeit in Anspruch nehmen und zwischenzeitlich keine andere Tätigkeit außerhalb des Unternehmens ausüben, sind berechtigt, bis zu sechs Monate nach einer gesetzlichen Elternzeit in das Unternehmen zurückzukehren. Während dieser Zeit (insgesamt max. 3 ½ Jahre) ruht das Arbeitsverhältnis.

Nimmt der Mitarbeiter diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens drei Monate vor Ablauf der gesetzlichen 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; gegebenenfalls 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 Ziffer 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 gemäß § 19 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die gemäß Ziffer 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 sechs Monate vor der voraussichtlichen Beendigung der Auszubildenden 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 drei Monate vor der voraussichtlichen Beendigung des Auszubildenden – darüber, ob im Anschluss an die Ausbildung die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist.

Mitwirkungsrechte der Betriebsräte gemäß §§ 92 ff. und 99 BetrVG sind zu beachten.

3. Auszubildende, die von der auszubildenden Bank unbefristet übernommen werden, erhalten nach Ablauf der Probezeit die Option, sich für bis zu zwei Monate unbezahlt freustellen zu lassen. Voraussetzung ist, dass die Bank im Zeitpunkt der Freistellung mehr als 200 Mitarbeiterkapazitäten hat. Der Rechtsanspruch muss innerhalb von drei Jahren nach Ende der Probezeit ausgeübt werden.

Bei der Festlegung des Freistellungszeitraums sind betriebliche Belange zu berücksichtigen.

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 gegebenenfalls Zeiten zum Selbststudium prüfungsrelevanten Stoffes – soweit möglich im Betrieb – im Umfang von insgesamt mindestens drei 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 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 gemäß Ziffer 1 erhalten Mitarbeiter, wenn sie dem Betrieb mindestens zwei 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 Angestellten 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 Angestellten, 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.

§ 13

Arbeitserleichterungen

Den durchschnittlich mehr als vier 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 schaffen.

§ 14**

Kinderzulagen (bis 31.12.1995)

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

| | |
|-----------------------|----------------------|
| für 1 Kind | EUR 12,78 monatlich, |
| für 2 und mehr Kinder | EUR 25,56 monatlich. |

*** Protokollnotiz zu § 12 Ziffer 9 Satz 1**

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

**** Protokollnotiz 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: Arbeitnehmer/-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 § 9 a Ziffer 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 Betriebsvereinbarung 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 (nachschießige 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 Ziffer 5 c ist betrieblich gesondert zu regeln.

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

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 Samstage.
2. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von sechs 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, $\frac{1}{2}$ 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 drei Wochen umfasst.
5. Mitarbeiter im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu fünf Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils ($\frac{1}{31}$ des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.

* **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.

7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub 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.

§ 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 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 erfolgt in folgenden Fällen**:

| | |
|--|--------------------|
| Eigene Eheschließung | für 2 Arbeitstage, |
| Tag der erstmaligen Einschulung eines leiblichen oder in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes | für 1 Arbeitstag, |
| Geburt eines Kindes durch die Ehefrau, Lebenspartnerin, nichteheliche Partnerin | für 1 Arbeitstag, |
| Tod des Ehegatten, Lebenspartners, nichtehelichen Partners, der Kinder | für 2 Arbeitstage, |
| Tod der Eltern, Schwiegereltern | für 1 Arbeitstag, |
| Teilnahme an Prävention nach Maßgabe von Teil H (Demographie-TV, B.1) | für ½ Arbeitstag, |
| Erstmalige Aufnahme eines Elternteils in eine dauerhafte stationäre Pflege | für 2 Arbeitstage, |
| Umzug aus dienstlichen Gründen | für 2 Arbeitstage, |
| 25., 40., 50. Dienstjubiläum | für 1 Arbeitstag. |

*** Protokollnotiz zu § 16 Ziffer 2**

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass in verantwortlicher leitender Stellung im Sinne von § 16 Ziffer 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**

Die Tarifparteien bestätigen die bisherige Beurteilung des Katalogs als abschließende Regelung.

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.

V. Kündigung und Entlassung

§ 17

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 einen 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 zehn 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 Vergütungssicherung gelten die Regelungen in Teil B (Vergütungstarifvertrag), Teil II, § 4 bzw. in Teil C (VO-BK 2019), § 11.**

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

* **Protokollnotiz zu § 17 Ziffer 3 Absatz 1**

Die Einschränkung der Kündigungsmöglichkeiten ab Vollendung des 50. Lebensjahres trägt den geringeren Chancen älterer Mitarbeiter 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 Sozialplans.

VI. Verwirkung von Ansprüchen

§ 18

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

VII. Umwandlung von Tarifleistungen, Öffnungsklauseln und Abweichungen vom Tarif

§ 19

1. Umwandlung bzw. Umwidmung von Entgeltbestandteilen

Monetäre Tarifleistungen (Entgelt, vermögenswirksame Leistungen) können im Rahmen der nachstehenden Regelungen wie folgt verwendet werden:

a) betriebliche Altersversorgung

Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Umfang von bis zu 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.*

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank auch darüber hinausgehende Beträge umwandeln.

b) Freizeit

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank monetäre Tarifleistungen in gewährte Freizeit umwidmen.

Verständigen sich die Arbeitsvertragsparteien darauf, ab dem 1. Januar 2020 und ab dem 1. April 2021 von der linearen Anhebung der Gehälter bis zum 31. Dezember 2021 abzusehen, ergibt sich im Jahr 2020 ein Freistellungsanspruch von 6,5 Tagen und im Jahr 2021 ein Freistellungsanspruch von 9 Tagen.**

Die Gewährung der Freistellung erfolgt tageweise und richtet sich im Übrigen nach den betrieblich geltenden Regelungen zum Urlaub. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren.

c) Nettoentgeltoptimierung

Der Mitarbeiter kann auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung oder durch Einzelvereinbarung mit der Bank monetäre Tarifleistungen im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Regelungen*** zur Optimierung seines Nettolohns umwandeln.

Im Falle einer Vereinbarung, die ausschließlich einzelvertraglich erfolgt, ist die Bank verpflichtet, den Betriebsrat über die Inanspruchnahme der Regelung zu informieren.

* **Protokollnotiz zu § 19 Ziffer 1 Buchstabe a Absatz 1**

Entscheidet sich der Mitarbeiter dazu, Entgelt erstmalig umzuwandeln oder den Umwandlungsbetrag zu erhöhen, ist jeweils eine Entscheidung über den Durchführungsweg nach § 1a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG zu treffen.

** **Protokollnotiz zu § 19 Ziffer 1 Buchstabe b Absatz 2**

Die Freistellungsregelung für 2020 und 2021 gilt nicht, wenn Mitarbeiter die Möglichkeit zur Umwidmung der Entgelt-erhöhungen 2017 und 2018 in Freizeit über 2019 hinaus nutzen. Dann gilt § 19 Ziffer 4 a. F. (Stand: 6. Dezember 2016) fort.

*** **Protokollnotiz zu § 19 Ziffer 1 Buchstabe c Absatz 1**

Bei der betrieblichen Umsetzung ist zu beachten, dass der Gesetzgeber sich noch 2019 mit der Einschränkung der steuerlichen Privilegierung der Nettoentgeltoptimierung beschäftigt hat und hier Änderungen eintreten können.

Bei einer Entgeltumwandlung für Leasingzwecke gilt im Übrigen Folgendes:

- 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.

2. 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.

Alternativ kann die Arbeitszeitverkürzung auch über die Gewährung zusätzlicher Freistellungsstage erfolgen.

Die Arbeitszeitverkürzung darf höchstens bis zur Grenze des § 8 Absatz 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.

Die vorstehenden Regelungen des § 19 Ziffer 2 MTV greifen nicht, wenn sich die Betriebsparteien (in Betrieben ohne Betriebsrat: die Arbeitsvertragsparteien) über die Einführung von Kurzarbeit im Sinne des § 95 SGB III verständigen. In diesem Fall gelten allein die gesetzlichen Regelungen.

3. 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.

4. 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.

5. Günstigkeitsprinzip

Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 20*

Salvatorische Klausel

1. Wird eine Tarifregelung, die bestimmte Mitarbeitergruppen privilegiert, durch die höchst-richterliche Rechtsprechung (BAG/BVerfG/EuGH) oder durch den Gesetzgeber als diskri-minierend und damit als rechtswidrig bewertet, verliert sie mit der Rechtskraft der Ent-scheidung bzw. dem Inkrafttreten der Vorschrift ihre Wirkung und wird ohne weitere Um-setzung zu einer Bestandsschutzregelung.
2. Der Anwendungsbereich dieser Bestandsschutzregelung richtet sich nach der Art der Tar-iffvorschrift:
 - a) Bei Tarifvorschriften, die Ansprüche gewähren, erhalten diejenigen Mitarbeiter Be-standsschutz, die zum Zeitpunkt der Rechtskraft/des Inkrafttretens entsprechende tar-iffliche Leistungen
 - bereits in Anspruch genommen habenoder
 - bereits in Anspruch nehmen konnten und einen entsprechenden Antrag gestellt hat-ten. Bei Ansprüchen, bei denen eine tarifliche Frist für die Geltendmachung einzu-halten 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 Be-standsschutz, die zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung oder des Inkrafttre-tens des Gesetzes den Tatbestand der Schutznorm erfüllen.

* Protokollnotizen zu § 20

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 diskri-minierend und damit als rechtswidrig beurteilt werden.

2. Die Tarifparteien verpflichten sich, bei einer festgestellten Rechtswidrigkeit kurzfristig eine Ersatzregelung herbeizu-führen, 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 Begren-zungen 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 Ver-handlung mit dem Ziel der Anpassung von Tarifregelungen, die unter Diskriminierungsgesichtspunkten bedenklich erscheinen, abzulehnen.

§ 21*

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1979 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.

* Protokollnotizen zu § 21

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 Betriebsräte) 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.

- ** Geändert durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 13. März 1980 mit Wirkung zum 1. März 1980 und vom 28. April 1981 mit Wirkung zum 1. März 1981, durch Tarifvertrag zur Änderung des § 6 Manteltarifvertrag für die Volksbanken und Raiffeisenbanken sowie die genossenschaftlichen Zentralbanken vom 28. April 1981 mit Wirkung zum 1. Mai 1981, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 17. März 1982 mit Wirkung zum 1. März 1982, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 14. April 1983 mit Wirkung zum 1. März 1983, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 10. April 1984 mit Wirkung zum 1. März 1984, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 14. Januar 1985 mit Wirkung zum 1. Januar 1985, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 14. März 1985 mit Wirkung zum 1. März 1985, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 18. März 1986 mit Wirkung zum 1. März 1986, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 16. Mai 1987 mit Wirkung zum 1. März 1987, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 23. April 1988 mit Wirkung zum 1. März 1988, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 15. November 1989 mit Wirkung zum 1. November 1989, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 6. November 1990 mit Wirkung zum 1. November 1990, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 4. April 1992 mit Wirkung zum 1. April 1992, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 25. Februar 1993 mit Wirkung zum 1. Februar 1993, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 17. März 1994 mit Wirkung zum 1. April 1994, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 16. März 1995 mit Wirkung zum 1. April 1995, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 19. Juni 1996 mit Wirkung zum 1. Juli 1996, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 28. Mai 1997 gültig ab 1. Juni 1997, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 25. Januar 2000 mit Wirkung zum 25. Januar 2000, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 22. Mai 2001 mit Wirkung ab 1. Juni 2001, durch Tarifvertrag zur gesetzlichen Neuordnung der Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsrenten mit Wirkung ab 1. September 2001, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 28. Mai 2003 mit Wirkung ab 1. Januar 2003, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 8. Juli 2004, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 5. Juni 2008, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 1. Oktober 2010, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 31. Oktober 2012, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 29. Oktober 2014, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 6. Dezember 2016, durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 7. August 2019 und durch Tarifvertrag zur Änderung des Manteltarifvertrags vom 17. März 2020.