



Teil C

# Tarifliche Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019 (VO-BK 2019)

für die  
Volksbanken und Raiffeisenbanken  
sowie die  
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 7. August 2019  
in der Fassung vom: 18. März 2025

– siehe hierzu auch die „Gemeinsame Orientierungshilfe  
der Tarifvertragsparteien zur reformierten  
Vergütungsordnung“ ab Seite 53 –

## Präambel

Die Tarifparteien haben sich mit dem Tarifabschluss 2019 auf eine Reform der tariflichen Vergütungsordnung verständigt. Die bisherigen tariflichen Eingruppierungsmerkmale (§ 6 MTV i. d. F. bis 31. Dezember 2019) werden für **alle Mitarbeiter** (Bestandskräfte und Neueinstellungen gleichermaßen) in Teil II, § 1 VTV zeitgemäß und zukunftsfest neu formuliert. Ziel ist es, den Entwicklungen der Arbeitswelt, Arbeitsorganisation und Technik Rechnung zu tragen. Diese verändern schon seit den 1980er-Jahren Aufgabenzuschnitte, Arbeitsprozesse und folglich auch Tätigkeiten in den Banken. Dadurch wurde der bisherige Tarifwortlaut für die betriebliche Eingruppierungspraxis nahezu unbrauchbar. Diese Entwicklung hat sich in den letzten Jahren deutlich beschleunigt und wird sich im Zuge der Digitalisierung weiter fortsetzen.

Deshalb haben die Tarifparteien den Fokus der neuen tariflichen Eingruppierungsmerkmale auf die erforderliche Qualifikation, erforderliche Entscheidungsspielräume und Übernahme von Verantwortung gerichtet. Mit neuen Eingruppierungsmerkmalen und begleitet durch Definitionen werden die Betriebsparteien in die Lage versetzt, die Bewertung der am Arbeitsplatz betriebsindividuell maßgeblichen Anforderungen strukturiert vorzunehmen. Dabei löst sich der Ansatz der Tarifparteien von der tariflichen Bewertung konkreter Tätigkeiten über Beispiele. Denn tarifliche Tätigkeitsbeispiele können immer nur eine Momentaufnahme der aktuellen Arbeitsbedingungen sein. Außerdem erfordern sie über alle Institute hinweg ein einheitliches Verständnis der Stellenbezeichnungen. Dies erwies sich für die Tarifvertragsparteien angesichts der unterschiedlichen Geschäftsmodelle und der unterschiedlichen Arbeitsprozesse in den Banken als nicht mehr herstellbar. Stattdessen werden die Anforderungen abstrakt-generell beschrieben, sodass sie den Betriebsparteien auch zukünftig in Veränderungsphasen verbindlich Orientierung bieten können.

Wie bisher kennt der Tarifvertrag neun Tarifgruppen. Neu ist die Einführung von tariflichen Zulagen, die die Mitarbeiter für die Übernahme von fachlicher Leitung, von Führungsaufgaben und/oder bei besonderer Expertise erhalten.

Die Einführung der neuen tariflichen Eingruppierungsmerkmale führt für Bestandskräfte nicht zur Überprüfung ihrer Eingruppierung und damit auch nicht zu Änderungen hinsichtlich der Tarifgruppe oder des Gehalts. Die neu formulierten Eingruppierungsmerkmale werden erst dann in Anwendung gebracht, wenn die Stelle einer Bestandskraft eine wesentliche Veränderung erfährt. Soweit einschlägig, finden zu diesem Zeitpunkt dann auch die Regelungen zu den neuen tariflichen Zulagen Anwendung.

Davon losgelöst haben die Tarifparteien für Neueinstellungen eine neu strukturierte Vergütungstabelle vereinbart, die keine Berufsjahre mehr kennt. Stattdessen werden Tätigkeitsjahre eingeführt, die die Erfahrung innerhalb einer Vergütungsgruppe honorieren.

Bei Bestandskräften ist die Anwendung der neuen Vergütungstabelle – von Ausnahmefällen (siehe §§ 5 Ziffer 3, 6 Ziffer 3, 7 Ziffer 2, §§ 8, 8a) abgesehen – ausgeschlossen.

## I. Geltungsbereich

### § 1

#### Geltungsbereich

1. Dieser Tarifvertrag gilt für Mitarbeiter (im Folgenden: Bestandskräfte), die dem Geltungsbereich des § 1 MTV unterfallen und deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2020 begonnen hat.

Als Bestandskräfte gelten auch die Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis später beginnt, soweit deren Arbeitsvertrag vor dem 1. Januar 2020 geschlossen wurde und dort die Anwendung der Vergütungsregelungen für Bestandskräfte vereinbart ist.

Falls für die erstmalige Geltung dieses Tarifvertrags gemäß Ziffer 4 ein späterer Zeitpunkt als der 1. Januar 2020 vereinbart ist, ist der vereinbarte Zeitpunkt auch für die Absätze 1 und 2 maßgeblich.

2. Die ab dem Tarifabschluss 2019 in der VO-BK 2019 vereinbarten Vergütungssätze finden keine Anwendung in Verbindung mit sonstigen vergütungsrelevanten Tarifregelungen, einschließlich solcher zur Vergütungssicherung, soweit sie vor dem Jahr 2012 vereinbart wurden oder soweit sie andere Festlegungen treffen als die VO-BK 2019. Letzteres gilt nicht, soweit dieser Tarifvertrag auf den jeweils gültigen VTV verweist.
3. Die Betriebsparteien können (ohne gegen den Tarifvorrang der VO-BK 2019 zu verstoßen) auf freiwilliger Basis regeln, dass im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung allein die Vergütungsordnungen Berücksichtigung finden, die sich aus zwingend geltenden Tarifverträgen ergeben.
4. Teil I, § 1 Ziffer 4 VTV gilt – mit Ausnahme der Tarifgruppenvergütung der Gehaltstabelle in der Anlage zu diesem Tarifvertrag – entsprechend. Ist der zeitliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrags gemäß Satz 1 abweichend festgelegt, gilt dies auch für Teil B (Vergütungstarifvertrag).

#### 5. Beitritt und Fusion

Für Mitarbeiter eines Nichtmitgliedsinstituts, das von einer tarifgebundenen Bank übernommen wird oder dem Arbeitgeberverband nach 2020 beitrifft, gilt die VO-BK ausnahmsweise dann, wenn die betriebliche Vergütungsordnung der übernommenen oder beitretenden Bank im Zeitpunkt der Fusion oder des Beitritts in ihrer schematischen Ausgestaltung (9 Tarifgruppen mit entsprechenden Berufsjahren, vergleichbare/gleichwertige Umsetzung des § 6 MTV in der bis 31.12.2019 geltenden Fassung, tarifliche Sonderzahlung) und in ihrer Gehaltshöhe der jeweils aktuellen VO-BK entspricht oder sie übersteigt. Satz 1 gilt auch dann, wenn eine der VO-BK entsprechende Vergütungsordnung regelmäßig zeitversetzt zum Flächentarifabschluss in Anwendung gebracht wird.

Maßgeblicher Stichtag für die Abgrenzung von Bestandskräften und Neueinstellungen im Sinne von Teil I, § 1 VTV bzw. von § 1 VO-BK ist das Datum der technischen Fusion bzw. das Beitrittsdatum zum Arbeitgeberverband. Dieser Stichtag tritt an die Stelle der im VTV/in der VO-BK benannten Stichtage (01.01. und 01.07.2020).

Absatz 1 gilt entsprechend, wenn das Nichtmitgliedsinstitut bereits hinsichtlich der VO-BK und des VTV tarifgebunden war und nach dem Austritt die jeweils aktuelle VO-BK für ihre Bestandskräfte weiter angewendet hat. In diesem Fall bleibt es bei den im VTV/in der VO-BK benannten Stichtagen zur Abgrenzung von Bestandskräften und Neueinstellungen.

Im Übrigen gilt § 19 Ziffer 3 MTV.

## II. Vergütungsordnung – Gehaltstabelle/Berufsjahre/Zulagen

### § 2

#### Gehaltstabelle und Berufsjahressystematik

1. Für Bestandskräfte gilt grundsätzlich die bis zum 31. Dezember 2019 geltende Vergütungsordnung. Dies umfasst
  - die in der Anlage abgedruckte Gehaltstabelle und

– die Systematik der Berufsjahre<sup>1</sup>.

Bestandskräfte, die das 11. Berufsjahr noch nicht erreicht haben, setzen die Berufsjahresentwicklung fort. Der Aufstieg in ein höheres Berufsjahr erfolgt jeweils zum 1. Januar eines Jahres.

2. Ein Wechsel in die ab dem 1. Januar 2020 für Neueinstellungen geltende Vergütungsordnung des VTV (veränderte Gehaltstabelle und Tätigkeitsjahre) kommt für Bestandskräfte nur in Betracht, soweit sie sich über eine eigeninitiative Bewerbung (§ 8 Ziffer 1) oder im Rahmen des § 5 Ziffer 3, § 6 Ziffer 3, § 7 Ziffer 2, § 8 Ziffer 2 Satz 2 oder des § 8a gezielt für einen Wechsel in die neue Vergütungsordnung entscheiden.

## § 2a

### Zulagentabelle

1. Die Vergütungsordnung für Bestandskräfte (§ 2 Ziffer 1) wird ergänzt um eine Zulagentabelle (vgl. Anlage), die fachliche Leitung, Führung und besondere Expertise gesondert vergütet.
2. Die Zulagentabelle kommt erst zur Anwendung, wenn sich Änderungen im Sinne des § 4 Ziffer 3 ergeben.

## III. Neue Eingruppierungsmerkmale für Tarifgruppen und Zulagen

### § 3

#### Tarifliche Merkmale zur Zuordnung der Bestandskräfte auf die Tarifgruppen

Mit Ablauf des 31. Dezember 2019 tritt § 6 MTV außer Kraft. Für die Tarifgruppen 1 bis 9 gelten dann die tariflichen Eingruppierungsmerkmale und Definitionen des Teil II, §§ 1, 1a VTV nach folgendem Eingruppierungsschema:

Tarifgruppen der Kategorie A:

**Vorgabeorientiertes Arbeiten/Vorgabeorientierte Prozessbegleitung**

Für die Tarifgruppe 1 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe A1 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Für die Tarifgruppe 2 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe A2 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Für die Tarifgruppe 3 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe A3 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

<sup>1</sup> **Protokollnotiz zu § 2 Ziffer 1, 2. Spiegelstrich**

Für Bestandskräfte im Sinne der VO-BK gelten weiterhin die folgenden Regelungen zu den Berufsjahren:

1. Die Mindestvergütung der Mitarbeiter richtet sich nach Berufsjahren. Als Berufsjahre gelten die Jahre, in denen der Mitarbeiter als Arbeitnehmer bei einem Bank- oder Kreditinstitut oder in vergleichbarer Stellung kaufmännisch tätig war. In den Tarifgruppen 6 bis 9 ist unabhängig von den Berufsjahren mindestens die ausgewiesene Eingangsvergütung zu zahlen.
2. Die Anzahl der Berufsjahre richtet sich nach der Tarifgruppe und der Berufsjahresgruppe A bzw. B. In der Berufsjahresgruppe A der Tarifgruppen 1 bis 5 ist der Berufsjahresaufstieg beschränkt, in der Berufsjahresgruppe B ist er unbeschränkt (siehe Gehaltstabelle in der Anlage zur VO-BK).
3. Mitarbeiter, die aufgrund ihrer Tätigkeit in eine höhere Tarifgruppe übernommen werden, sind in das maßgebliche Berufsjahr der höheren Tarifgruppe einzureihen.

Tarifgruppen der Kategorie B:

**Arbeiten auf Grundlage von Aufgaben und Standardprozessen mit beschränktem Entscheidungsspielraum**

Für die Tarifgruppe 4 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe B1 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Für die Tarifgruppe 5 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe B2 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Für die Tarifgruppe 6 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe B3 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Tarifgruppen der Kategorie C:

**Arbeiten aufgrund von Aufgaben, Standard- und Individualprozessen mit Entscheidungsspielraum und Verantwortung**

Für die Tarifgruppe 7 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe C1 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Für die Tarifgruppe 8 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe C2 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

Für die Tarifgruppe 9 gelten die Eingruppierungsmerkmale der Vergütungsgruppe C3 (Teil II, § 1 VTV) entsprechend.

#### **§ 3a**

#### **Tarifliche Merkmale zur Zuordnung der Bestandskräfte auf die Zulagen für fachliche Leitung, Führung und besondere Expertise**

Die tariflichen Eingruppierungsmerkmale für fachliche Leitung, Führung und/oder besondere Expertise richten sich nach Teil II, § 1b VTV.

## **IV. Anwendung der neuen Eingruppierungsmerkmale – Handhabung von Ein- und Umgruppierungen**

#### **§ 4**

#### **Erstmalige Zuordnung einer Tarifgruppe/Zulage anhand der neuen Eingruppierungsmerkmale für Tarifgruppen (§ 3) und Zulagen (§ 3a)**

1. Die neuen Eingruppierungsmerkmale für Tarifgruppen nach § 3 gelten ab dem 1. Januar 2020 für alle Bestandskräfte.
2. Die tarifvertragliche Geltung der neuen Eingruppierungsmerkmale nach den §§ 3, 3a führt nicht zu einer Veränderung der Eingruppierung von Bestandskräften. Die Tarifgruppen-Zuordnung von Bestandskräften, die bis zum 31. Dezember 2019 anhand des Wortlautes

von § 6 MTV i. d. F. bis 31. Dezember 2019 erfolgt ist, gilt fort. Sie wird erstmalig bei einer Stellenveränderung im Sinne der Ziffer 3 geprüft und führt erst dann zu einer Neubewertung anhand der neuen Merkmale zur Eingruppierung in die Tarifgruppen (§ 3) und gegebenenfalls anhand der neuen Merkmale zur Eingruppierung von zulagererelevanten Tätigkeiten (§ 3a)<sup>2</sup>.

3. Ändern sich auf einer Stelle Arbeitsprozesse und/oder Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer tatsächlichen Veränderung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 2 BetrVG) oder wird eine Bestandskraft einer anderen Stelle zugeordnet (im Sinne einer fachlichen Versetzung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 1 BetrVG), richtet sich die Umgruppierung (Rückgruppierung, ranggleiche Eingruppierung und Höhergruppierung) nach den Eingruppierungsmerkmalen der §§ 3, 3a. Eine Versetzung liegt auch dann vor, wenn sich seit der letzten Zuordnung zu einer Tarifgruppe Arbeitsprozesse und/oder Qualifikationsanforderungen schrittweise so verändert haben, dass sie qualitativ einer Versetzung im Sinne des § 95 Absatz 3 BetrVG entsprechen.
4. Für die Zuordnung von Tarifgruppen gilt Teil II, § 2 VTV entsprechend.
5. Bei rein örtlichen Versetzungen erfolgt keine Neubewertung im Sinne der Ziffer 3.

## § 5

### Folgen bei Rückgruppierung

1. Führt die Neubewertung der Tätigkeit anhand der neuen Eingruppierungsmerkmale nach § 3 zu der Zuordnung einer numerisch niedrigeren Tarifgruppe, gilt Folgendes:
  - a) Die Vergütung richtet sich nach der unter § 2 Ziffer 1 in Bezug genommenen Gehaltstabelle.
  - b) Die Berufsjahressystematik (§ 2 Ziffer 1) besteht fort.
  - c) Zulagen nach §§ 2a, 3a können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.
  - d) Darüber hinaus gilt bei der erstmaligen Neubewertung die tarifliche Vergütungssicherung nach § 11 mit der Maßgabe, dass der Anspruch auf Vergütungssicherung auch dann entsteht, wenn der Mitarbeiter seine Tarifgruppe noch keine drei Jahre innehat oder dem Betrieb weniger als zehn Jahre angehört.
2. Ziffer 1 gilt nicht, wenn es sich um eine eigeninitiative Bewerbung handelt. In diesem Fall ist nach § 8 zu verfahren.
3. Bei einer beabsichtigten Rückgruppierung in die TG 7, TG 8 oder TG 9 ist dem Mitarbeiter ein Optionsrecht zum Wechsel in VG C1, VG C2 bzw. VG C3 anzubieten. Das Optionsrecht ist innerhalb von drei Wochen auszuüben. Ziffer 1 Buchstabe d gilt entsprechend.

<sup>2</sup> **Protokollnotiz zu § 4 Ziffer 2 Satz 3**

#### **Verhandlungsverpflichtung zum Wechselrecht**

Die Tarifparteien verständigen sich darauf, im 1. Quartal 2027 eine verbindliche Tarifregelung herbeizuführen, mit der für Mitarbeiter, die nach den Vorschriften der VO-BK 2019 eingruppiert sind, ein individuelles Optionsrecht auf Wechsel in das VTV-Vergütungssystem geschaffen wird. Damit soll sichergestellt werden, dass VO-BK-Mitarbeiter auch unabhängig von der nach § 4 VO-BK erforderlichen Versetzungssituation an höheren Gehältern der VTV-Tabelle partizipieren, und mittelfristig eine Vereinheitlichung der beiden Eingruppierungssysteme erfolgen kann. Dabei werden die Tarifparteien folgende Parameter für ein versetzungsunabhängiges Optionsrecht berücksichtigen:

Voraussetzung für die Wechseloption ist, dass zuvor Einvernehmen erzielt wird

- zwischen Mitarbeiter, Arbeitgeber und Betriebsrat über die (tariflich/betrieblich) korrekte Eingruppierung in die Vergütungsgruppe nach dem Wortlaut der VTV-Eingruppierungsmerkmale.

- zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber (bei Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts: und Betriebsrat) über die Verrechnung etwaiger übertariflicher Zulagen.

Die Möglichkeit der Arbeitsvertragsparteien, einen einvernehmlichen Wechsel in das VTV-Vergütungssystem zu vereinbaren, wird dadurch nicht tangiert. Voraussetzung für eine vertragliche Regelung ist, dass der Mitarbeiter durch den Wechsel eine höhere Vergütung erhält.

## § 6

### Folgen bei ranggleicher Eingruppierung

1. Führt die Neubewertung der Tätigkeit anhand der neuen Eingruppierungsmerkmale nach § 3 zu der Zuordnung einer Tarifgruppe, die numerisch der bisherigen Tarifgruppe der Bestandskraft entspricht (ranggleiche Eingruppierung), gilt Folgendes:
  - a) Die Vergütung richtet sich nach der unter § 2 Ziffer 1 in Bezug genommenen Gehaltstabelle.
  - b) Die Berufsjahressystematik (§ 2 Ziffer 1) besteht fort.
  - c) Zulagen nach §§ 2a, 3a können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.
2. Ziffer 1 gilt nicht, wenn es sich um eine eigeninitiative Bewerbung handelt. In diesem Fall ist nach § 8 zu verfahren.
3. Bei einer beabsichtigten ranggleichen Eingruppierung in die TG 7, TG 8 oder TG 9 ist dem Mitarbeiter ein Optionsrecht zum Wechsel in VG C1, VG C2 bzw. VG C3 anzubieten. Das Optionsrecht ist innerhalb von drei Wochen auszuüben.

## § 7

### Folgen bei Höhergruppierung

1. Eine Höhergruppierung liegt vor, wenn der Bestandskraft eine numerisch höhere Tarifgruppe/Vergütungsgruppe nach § 3 bzw. nach Teil II, § 1 VTV zugeordnet werden soll oder die Bestandskraft zukünftig eine Zulage nach §§ 2a, 3a bzw. nach Teil II, § 1b VTV erhalten soll. Es handelt sich nicht um eine Höhergruppierung im Sinne von Satz 1 Halbsatz 2 Alternative 2, wenn
  - die Gewährung einer Zulage nach §§ 2a, 3a bzw. nach Teil II, § 1b VTV mit der Zuordnung einer numerisch niedrigeren Tarifgruppe/Vergütungsgruppe zusammenfällt oder
  - die Gewährung einer Zulage nach §§ 2a, 3a bzw. nach Teil II, § 1b VTV anstelle einer bisher gewährten übertariflichen Leistung mit vergleichbarer Zwecksetzung erfolgt.<sup>3</sup>
2. Kommt für eine Bestandskraft eine Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe oder eine Tätigkeit im Sinne der §§ 2a, 3a in Betracht oder wird ihr eine solche zugewiesen, kann sie sich für den Wechsel in die Vergütungstabelle und die Systematik der Tätigkeitsjahre gemäß den Vorschriften des VTV entscheiden (Optionsrecht); hierauf ist hinzuweisen.

Die Option ist von der Bestandskraft innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen nach Zugang der Information/des Angebotes der Stellenänderung in Textform auszuüben.
3. Übt die Bestandskraft die Option aus, gilt für die Höhergruppierung Folgendes:
  - a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der Vergütungstabelle des VTV.
  - b) Die Bestandskraft wird in der numerisch höheren Vergütungsgruppe dem ersten Tätigkeitsjahr (= 1., 3., 6. oder 9. Tätigkeitsjahr) derjenigen Vergütungsstufe zugeordnet, in dem sie zum Zeitpunkt des Wechsels tariflich mehr verdient; Basis für den Vergleich sind die im Zeitpunkt der Höhergruppierung geltenden Gehaltstabellen (Anhänge zum VTV bzw. zur VO-BK 2019).
  - c) Zulagen nach Teil II, § 1b VTV können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.
4. Übt die Bestandskraft die Option nicht aus, gilt für die Höhergruppierung Folgendes:

<sup>3</sup> **Protokollnotiz zu § 7 Ziffer 1 Satz 2**

Die Behandlung derartiger Sachverhalte richtet sich ab dem 1. August 2022 nach den §§ 5, 6 oder 8. Bereits mit einem Mitarbeiter vor dem Stichtag vollzogene bzw. vereinbarte Eingruppierungen bleiben unberührt.

- a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der unter § 2 Ziffer 1 in Bezug genommenen Gehaltstabelle.
- b) Die Berufsjahressystematik (§ 2 Ziffer 1) besteht fort.
- c) Zulagen nach §§ 2a, 3a können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.

## **V. Sonderregelung zur Umgruppierung von Bestandskräften in die neue Vergütungssystematik des VTV**

### **§ 8**

#### **Sonderregelung für eigeninitiierte Bewerbung**

1. Bewirbt sich eine Bestandskraft eigeninitiativ auf eine Stelle, deren Tätigkeitsprofil von ihrem bisherigen Tätigkeitsprofil abweicht und
  - die innerhalb der Skala der neun Tarifgruppen mit gleichem oder mit niedrigerem Rang eingruppiert ist<sup>4</sup> oder
  - für die eine Zulage nach §§ 2a, 3a bzw. nach Teil I, § 1b VTV gewährt wird, ohne dass es sich um eine Höhergruppierung handelt (vgl. § 7 Ziffer 1 Satz 2 i.V.m. Protokollnotiz), findet die im VTV ab dem 1. Januar 2020 geltende Vergütungsordnung Anwendung.
2. Ziffer 1 gilt nicht,
  - a) soweit es sich um einen rein örtlichen Wechsel handelt,
  - b) wenn nach Rückkehr aus der Elternzeit die alte Stelle besetzt war und die Bestandskraft innerhalb von drei Jahren nach Rückkehr aus der Elternzeit mit der Bewerbung eine Anpassung an die Konditionen (Fachbereich/Funktion und/oder Ort) vor Elternzeit realisieren will,
  - c) wenn eine Bestandskraft mit der Bewerbung auf eine angekündigte betriebliche Maßnahme (z. B. Filialschließung, Ausgliederung von Funktionsbereichen) und deren mögliche personelle Konsequenzen (z. B. Änderungskündigung) reagiert. In diesen Fällen ist dem Mitarbeiter ein Optionsrecht zum Wechsel analog zu § 5 Ziffer 3 oder § 6 Ziffer 3 anzubieten. Bei Höhergruppierungen gilt § 7.

### **§ 8a**

#### **Sonderregelung für Bestandskräfte in der Berufsjahresgruppe A**

1. Die Festlegungen des § 4 Ziffern 1 bis 4 gelten auch für Bestandskräfte, die innerhalb der Tarifgruppen 1 bis 5 in die Berufsjahresgruppe A (Teil II, § 3 Ziffern 2 bis 5 VTV i. d. F. bis 31. Dezember 2019) eingruppiert sind.
2. Im Rahmen der Anwendung des § 2 Ziffer 1 (Gehaltstabelle und Berufsjahresaufstieg) sind ausschließlich jeweils die für die Berufsjahresgruppe A festgelegten Vergütungen und Berufsjahre maßgeblich.

<sup>4</sup> **Protokollnotizen zu § 8 Ziffer 1**

1. Gleichrangigkeit liegt vor zwischen Vergütungsgruppe A1 mit Tarifgruppe 1 usw. bis Vergütungsgruppe C3 mit Tarifgruppe 9.
2. [Ergänzung mit Wirkung zum 01.01.2023:]  
Im Rahmen der neuen Vergütungsgruppe hat die Zuordnung des Tätigkeitsjahres abweichend von Teil II, § 3 Ziffer 3 VTV so zu erfolgen, dass die Bestandskraft zum Zeitpunkt des Wechsels tariflich mehr verdient bzw. Verdiensteinbußen möglichst gering sind. Basis für den Vergleich der tariflichen Vergütung sind die im Zeitpunkt der Umgruppierung geltenden Gehalts- und Zulagentabellen (Anhänge zum VTV bzw. zur VO-BK 2019).

3. Ändern sich für eine nach Berufsjahresgruppe A eingruppierte Bestandskraft auf einer Stelle Arbeitsprozesse und/oder Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer tatsächlichen Veränderung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 2 BetrVG) oder wird eine Bestandskraft einer anderen Stelle zugeordnet (im Sinne einer fachlichen Versetzung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 1 BetrVG), gelten abweichend von den §§ 5 bis 7 folgende Regelungen:

Die Bestandskraft kann sich bei einer Umgruppierung für den Wechsel in die Vergütungstabelle und die Systematik der Tätigkeitsjahre gemäß den Vorschriften des VTV entscheiden (Optionsrecht)<sup>5</sup>. Führt ein Wechsel zu einer Gehaltsverbesserung gegenüber den insoweit ausschließlich maßgeblichen Berufsjahren der Berufsjahresgruppe A, ist die Bank verpflichtet, die Bestandskraft auf die Option hinzuweisen.

Übt die Bestandskraft die Option aus, gilt Folgendes:

- a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der Vergütungstabelle des VTV.
- b) Das Tätigkeitsjahr richtet sich nach Teil II, § 3 VTV<sup>6</sup>.
- c) Zulagen nach Teil II, § 1b VTV können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.

Übt die Bestandskraft die Option nicht aus, gilt Folgendes:

- a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der unter § 2 Ziffer 1 in Bezug genommenen Gehaltstabelle (Berufsjahresgruppe A).
  - b) Die Berufsjahressystematik (§ 2 Ziffer 1) besteht fort.
  - c) Zulagen nach §§ 2a, 3a können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.
4. Ohne Änderungen auf der Stelle gemäß § 4 Ziffer 3 können Bestandskräfte der Berufsjahresgruppe A durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung/Einzelvereinbarung in die Vergütungstabelle und die Systematik der Tätigkeitsjahre gemäß den Vorschriften des VTV überführt werden, falls dies zu dauerhaften Gehaltsverbesserungen führt.

## VI. Zusammentreffen unterschiedlicher Zulagen

### § 9

#### Zusammentreffen von Zulagen für fachliche Leitung/Führung/besondere Expertise mit Besitzstandszulagen

Zulagen nach §§ 2a, 3a (bzw. nach Teil II, § 1b VTV) werden auf etwaige tarifliche Besitzstandszulagen (Teil II, § 3 Ziffer 4 VTV in der Fassung bis zum 31. Dezember 2019, Teil II, § 4 VTV; § 11) angerechnet.

### § 10

#### Zusammentreffen von Zulagen für fachliche Leitung/Führung/besondere Expertise mit übertariflichen Zulagen

1. Wurden einer Bestandskraft übertarifliche<sup>7</sup> Leistungen zugesagt und treten danach Zulagen nach den §§ 2a, 3a (bzw. nach Teil II, § 1b VTV) hinzu, ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu klären, ob und wie eine Anpassung der übertariflichen Leistungen vorzunehmen ist.

<sup>5</sup> **Protokollnotiz zu § 8a Ziffer 3 Absatz 2 Satz 1**

Wird einer Bestandskraft mit Berufsjahresgruppe A eine Tätigkeit übertragen, die die Eingruppierungsmerkmale der Tarifgruppe 6/Vergütungsgruppe B3 (oder einer höheren Gruppe) erfüllt, erfolgt die Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe B3 (oder höher) und die Systematik der Tätigkeitsjahre.

<sup>6</sup> **Protokollnotiz zu § 8a Ziffer 3 Absatz 3 Buchstabe b** [eingefügt mit Wirkung ab dem 01.01.2023]

Die Protokollnotiz 2 zu § 8 Ziffer 1 gilt entsprechend.

<sup>7</sup> **Protokollnotiz zu § 10 Ziffer 1**

Leistungen sind übertariflich in diesem Sinne, soweit sie das Tarifniveau des bis zum 31. Dezember 2019 geltenden Tarifvertrags überschreiten.

2. Die Nutzung bestehender<sup>8</sup> Verrechnungs- und Widerrufsmöglichkeiten durch die Bank mit dem Ziel, übertarifliche Leistungen zu kürzen bzw. zu widerrufen, ist durch Ziffer 1 nicht ausgeschlossen.
3. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Verständigung nach Ziffer 1 oder zu einer Anpassung nach Ziffer 2, gilt Folgendes:

Auf Zulagen nach den §§ 2a, 3a (bzw. nach Teil II, § 1b VTV) entsteht in dem Umfang kein tariflicher Rechtsanspruch, soweit übertarifliche Leistungen mit vergleichbarer Zwecksetzung zugesagt sind.

## VII. Vergütungssicherung

### § 11

#### Vergütungssicherung<sup>9</sup>

1. Mitarbeitern, die dem Unternehmen mindestens zehn Jahre angehören und denen die Übertragung einer geringer bewerteten Tätigkeit angeboten wird, ohne dass sie die Übertragung zu vertreten haben, ist vor Ausspruch einer Änderungskündigung zwingend eine Vergütungssicherung anzubieten. Die Vergütungssicherung umfasst die Differenz zwischen der bisherigen und der neuen Tarifvergütung. Nehmen die Mitarbeiter das Angebot innerhalb von drei Wochen an, so erhalten sie die Differenz als Zulage zur neuen Vergütung.
2. Die Zulage reduziert sich in dem Umfang, in dem die neue Tarifvergütung durch Tarifierhöhungen oder Aufstieg nach Berufsjahren angehoben wird (Anrechnung von Tarifierhöhungen). Tarifliche Einmalzahlungen werden nicht auf die Zulage angerechnet.

## VIII. Schlussbestimmungen

### § 12

#### Schlussbestimmungen

1. Diese Vergütungsordnung tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft, zuletzt geändert mit Wirkung zum 19. März 2025 bzw. 1. Juni 2025.

Die Regelungen zur Höhe der Tabellensätze [Anlage], zum Geltungsbereich (§ 1) und zu den allgemeinen Vergütungsregelungen (§§ 2 ff.) können frühestens zum 31. Mai 2027 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.

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

<sup>8</sup> **Protokollnotiz zu § 10 Ziffer 2**

Verrechnungsmöglichkeiten können sich aus einer ausdrücklichen Vereinbarung, aber auch aus dem Sinn und Zweck der übertariflichen Leistung ergeben.

<sup>9</sup> **Protokollnotizen zu § 11**

1. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist von den Mitarbeitern nicht zu vertreten.
2. Zwischen den Tarifparteien besteht Einigkeit, dass als Besitzstand die Tarifvergütung zu garantieren ist, die der Mindesteingruppierung der vorangegangenen drei Jahre entspricht.
3. Für Mitarbeiter, die am 01.01.2006 bei der Bank beschäftigt waren und vor dem 01.01.1966 geboren sind, gilt zum Zweck eines sozialverträglichen Übergangs folgende Besitzstandsregelung: Die Zulage nimmt – abweichend von Ziffer 2 – an den künftigen Tarifsteigerungen teil.

## Anlage zur VO-BK 2019

Die zum 31. Dezember 2024 geltenden Tarifvergütungen (TaV) und tariflichen Zulagen gelten vom 1. Januar 2025 bis zum 31. März 2025 weiter. Ab dem 1. April 2025, ab dem 1. Mai 2026 bzw. ab dem 1. April 2027 richten sich die Tarifvergütungen (TaV) und die tariflichen Zulagen nach den nachstehenden Tabellen:

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. April 2025

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Berufsjahr</b>									
<b>im 1. bis 2.</b>	2.577	2.664	2.797	2.922	3.037				
<b>im 3. bis 4.</b>	2.720	2.833	2.938	3.069	3.202	3.375			
<b>im 5. bis 6.</b>	2.861	2.991	3.073	3.215	3.368	3.580	3.826		
<b>im 7. bis 8.</b>	3.037	3.186	3.210	3.360	3.534	3.786	4.080	4.411	
<b>im 9.</b>			3.381	3.510	3.702	4.000	4.328	4.695	5.053
<b>im 10.</b>				3.655	3.863	4.216	4.585	4.975	5.371
<b>im 11.</b>					4.045	4.430	4.839	5.260	5.687

In den Tarifgruppen 1 bis 5 sind die für die Berufsjahresgruppe A maßgeblichen Vergütungssätze grau hinterlegt.

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. Mai 2026

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Berufsjahr</b>									
<b>im 1. bis 2.</b>	2.667	2.757	2.895	3.024	3.143				
<b>im 3. bis 4.</b>	2.815	2.932	3.041	3.176	3.314	3.493			
<b>im 5. bis 6.</b>	2.961	3.096	3.181	3.328	3.486	3.705	3.960		
<b>im 7. bis 8.</b>	3.143	3.298	3.322	3.478	3.658	3.919	4.223	4.565	
<b>im 9.</b>			3.499	3.633	3.832	4.140	4.479	4.859	5.230
<b>im 10.</b>				3.783	3.997	4.364	4.745	5.149	5.559
<b>im 11.</b>					4.187	4.585	5.008	5.444	5.886

In den Tarifgruppen 1 bis 5 sind die für die Berufsjahresgruppe A maßgeblichen Vergütungssätze grau hinterlegt.

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

### Tarifvergütung (TaV) ab 1. April 2027

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
<b>Berufsjahr</b>									
<b>im 1. bis 2.</b>	2.707	2.798	2.938	3.069	3.190				
<b>im 3. bis 4.</b>	2.857	2.976	3.087	3.224	3.364	3.545			
<b>im 5. bis 6.</b>	3.005	3.142	3.229	3.378	3.538	3.761	4.018		
<b>im 7. bis 8.</b>	3.190	3.347	3.372	3.530	3.713	3.978	4.285	4.633	
<b>im 9.</b>			3.551	3.687	3.889	4.202	4.546	4.932	5.308
<b>im 10.</b>				3.840	4.058	4.429	4.815	5.226	5.642
<b>im 11.</b>					4.250	4.654	5.082	5.526	5.974

In den Tarifgruppen 1 bis 5 sind die für die Berufsjahresgruppe A maßgeblichen Vergütungssätze grau hinterlegt.

**TFlex = Tarifliche Variable:** Variabilisierbarer Anteil der Tarifvergütung in Prozent. Es gelten die Regelungen des Teil III des VTV.

### Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab dem 1. April 2025

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
<b>Fachliche Leitung</b>	129	159	218	218
<b>Führung</b>	259	319	438	438
<b>Besondere Expertise</b>	--	--	--	438
<b>Besondere Expertise mit Führung</b>	--	--	--	547

### Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab dem 1. Mai 2026

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
<b>Fachliche Leitung</b>	134	165	226	226
<b>Führung</b>	268	330	453	453
<b>Besondere Expertise</b>	--	--	--	453
<b>Besondere Expertise mit Führung</b>	--	--	--	566

### Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab dem 1. April 2027

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
<b>Fachliche Leitung</b>	136	167	229	229
<b>Führung</b>	272	335	460	460
<b>Besondere Expertise</b>	--	--	--	460
<b>Besondere Expertise mit Führung</b>	--	--	--	574