

Inhaltsverzeichnis

Teil I: Manteltarifvertrag (MTV)		7-40
I.	§ 1 Geltungsbereich	7
II.	Arbeitszeit	
	§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit	9
	Befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit	10
	§ 3 24. Dezember/31. Dezember	14
	§ 4 Mehrarbeit	14
	§ 5 Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nacharbeits- und Schichtarbeitszuschläge	15
III.	Arbeitsentgelt	
	§ 6 Tarifgruppen	17
	§ 7 Eingruppierung in die Tarifgruppen	21
	§ 8 Einstufung in die Berufsjahre	22
	§ 9 Teilzeitarbeit	23
	§ 9a Chancengleichheit, Familie und Beruf	25
	§ 10 Sonderzahlungen	26
	§ 11 Auszubildende	28
	§ 12 Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuß	29
	§ 13 Besonderheiten	30
IV.	Sozialzulagen	
	§ 14 Kinderzulagen	31
V.	Urlaub	
	§ 15 Erholungsurlaub	33
	§ 16 Arbeitsbefreiung	34
VI.	§ 17 Kündigung und Entlassung	35
VII.	§ 18 Umwandlung von Tarifleistungen	37
VIII.	§ 19 Schlußbestimmungen	38
	Rahmenregelung zu Langzeitkonten	39
	Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung	40

Tarifverträge für das
private Bankgewerbe
und die öffentlichen Banken

Teil II: Gehaltstarifvertrag (GTV) 41-42

§ 1 Geltungsbereich	41
§ 2 Tarifgehälter	41
§ 3 Vergütungen für Auszubildende	42
§ 4 Schlußbestimmungen	42

Teil III: Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung (LEV-TV) 43-46

§ 1 Geltungsbereich/Voraussetzungen	43
§ 2 Grundmodell	43
§ 3 Basiserweiterung	44
§ 4 Verteilungsregeln	45
§ 5 Schlußbestimmungen	46

Teil IV: Vermögensbildungs-Tarifvertrag (TVVL) 47-48

§ 1 Geltungsbereich	47
§ 2 Höhe der Leistungen	47
§ 3 Fälligkeit der Leistungen	47
§ 4 Anlageart	48
§ 5 Unterrichtung und Anlagewahl	48
§ 6 Berücksichtigung bei anderen Leistungen	48
§ 7 Inkrafttreten	48

Teil V: Rationalisierungsschutzabkommen (RSA) 49-55

§ 1 Geltungsbereich	49
§ 2 Allgemeine Grundsätze	49
§ 3 Begriffsbestimmung	49
§ 4 Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung	49
§ 5 Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung	50

§ 6	Änderung der Tätigkeit – Versetzung	51
§ 7	Qualifikationssicherung	51
§ 8	Änderungskündigung/Gehaltssicherung	52
§ 9	Kündigung und Abfindung	53
§ 10	Subsidiaritätsklausel	55
§ 11	Schlußbestimmungen	55
§ 12	Laufzeit	55

Teil VI: Vorruhestands-Tarifvertrag (VRS-TV) 57–60

§ 1	Geltungsbereich	57
§ 2	Anspruchsvoraussetzungen	57
§ 3	Höhe des Vorruhestandsgeldes	58
§ 4	Sozialversicherungsbeiträge	58
§ 5	Betriebliche Sonderleistungen	59
§ 6	Erlöschen der Ansprüche	59
§ 7	Schlußbestimmungen	60

TEIL VII: Altersteilzeit-Tarifvertrag (ATZ-TV) 61–62

Verzeichnis der öffentlichen Banken 63–64



Teil I: Manteltarifvertrag in der ab 1. Januar 2003 geltenden Fassung

I. Geltungsbereich

§ 1

Dieser Tarifvertrag gilt

1. **räumlich**
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland,
2. **fachlich**
für alle privaten Kreditinstitute oder Dienstleistungsunternehmen, die Leistungen auf dem Gebiet des Geld- und Kreditwesens oder bestimmungsgemäß für Kreditinstitute erbringen, für die in der Anlage aufgeführten öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen,
3. **persönlich**
für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden.

Der Tarifvertrag findet keine Anwendung auf

- a) Arbeitnehmer, die nebenberuflich tätig sind; nebenberuflich ist eine Tätigkeit jedenfalls dann, wenn die vereinbarte Arbeitszeit nicht mehr als ein Drittel der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit beträgt,
- b) das nicht vollbeschäftigte Reinigungspersonal,
- c) 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/-innen, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, vorausgesetzt,

daß ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der höchsten Tarifgruppe überschreitet und daß die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.

§ 1 Ziff. 3 Abs. 3 gilt für die privaten Bausparkassen in folgender Fassung:
„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/-innen, Leiter/-innen größerer Zweigstellen, Abteilungsleiter/-innen), fallen nicht unter die Bestimmungen dieses Tarifvertrages, vorausgesetzt, daß ihr laufendes Monatsgehalt (ausschließlich Sozialzulagen, Mehrarbeits- und Sondervergütungen) das Endgehalt der Tarifgruppe 9 plus 15% überschreitet und daß die sonstigen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge nicht schlechter sind als die entsprechenden Bedingungen des Tarifvertrages.“

Protokollnotizen
Die in dem vorliegenden Monatsgehalt und dem Endgehalt der höchsten Tarifgruppe der Tarifgruppen 9 plus 15% enthaltenen Sozialzulagen sind nicht zu berücksichtigen, wenn es sich um einzelne Angestellte in leitender Stellung handelt. Die Mehrarbeits- und Sondervergütungen sind zu berücksichtigen, wenn sie sich auf die Tarifgruppe 9 plus 15% beziehen. Die Möglichkeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen oder einzelne Arbeitnehmer, während ihrer Pausen zu arbeiten, ist in diesen Tarifgruppen nicht vorgesehen. Die Tarifgruppen 9 plus 15% sind für Frauen und Männer gleichermaßen anzuwenden.

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 bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze betrieblich zu regeln.

Eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Beachtung von § 87 BetrVG bzw. der entsprechenden Bestimmungen der Personalvertretungsgesetze ist zulässig, wenn innerhalb von 6 Monaten eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39 Stunden erreicht wird; dabei darf die wöchentliche Arbeitszeit 45 Stunden nicht überschreiten. Im Falle von Bündelungsmodellen entstandene Freizeitblöcke werden von Ausfallzeiten nicht berührt.

Notwendige Vor- und Nachrüstzeiten für Arbeitnehmer im Schalter- und Kundenbereich sind unabhängig von den Schalteröffnungszeiten Arbeitszeit.

Unbezahlte Pausen oder Arbeitsunterbrechungen sollen arbeitstäglich 1 Stunde nicht überschreiten; hiervon kann nur mit Zustimmung des Betriebs-/Personalrats, in Betrieben ohne Betriebs-/Personalrat nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer abgewichen werden.

In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

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

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

2. Arbeitnehmer, die an Sonnabenden in Wechselstuben, bei Instituten in Grenzorten, zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit von Datennetzen und Rechnersystemen oder in Rechenzentren beschäftigt werden, erhalten an anderen Tagen eine ihrer Sonnabendarbeitszeit

gleiche Zeit zusammenhängend dienstfrei (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten). Das gleiche gilt in Orten, in denen andere im engeren Wettbewerb stehende Kreditinstitute an den dienstfreien Sonntagen für den Publikumsverkehr geöffnet bleiben.

3. Für Arbeitnehmer, 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 Betriebs-/Dienstvereinbarung eingeführt werden. Diese soll es den Arbeitnehmern im Rahmen ihrer Aufgabenstellung und der betrieblichen Erfordernisse ermöglichen, Arbeitsbeginn, Arbeitsende sowie persönlich bedingte Arbeitsunterbrechungen in Abstimmung variabel zu gestalten. Der Abrechnungszeitraum, der Ausgleich von Zeitguthaben (auch halb- oder ganztägige Ausgleichszeiten), der Zeitübertrag sowie dessen Ausgleich, auch soweit er aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen nicht vorgenommen werden kann, sind betrieblich zu regeln.
5. Die gesetzlichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzvorschriften bleiben unberührt.

Befristete Vereinbarung über die Erweiterung der tariflichen Sonnabendarbeit

Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass im Hinblick auf die unterschiedliche Beurteilung über die künftige Ausgestaltung von § 2 Ziff. 2 MTV (Sonnabendarbeit) eine vorgeschaltete befristete Vereinbarung zweckmäßig ist, in deren Laufzeit Erfahrungen über Anwendungsgebiete, Umsetzungsformen und personelle Auswirkungen zusätzlicher Sonnabendarbeit gesammelt werden können.

Vor diesem Hintergrund treffen die Tarifparteien eine befristete Vereinbarung, die für den Zeitraum vom **1. Oktober 2000 bis zum 31. Dezember 2004** die Regelung des § 2 Ziff. 2 MTV um zusätzliche Einsatzmöglichkeiten an Sonntagen ergänzt:

1. Zusätzliche Sonnabendarbeit im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers (Freiwilligkeit) zulässig.
2. Im Rahmen dieser Regelung werden pro Sonnabend im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 6% aller im Inland tätigen Arbeitnehmer des Unternehmens eingesetzt. Diese Quote gilt für überregional tätige Institute für jede hausintern festgelegte Region oder – falls eine regionale Unterteilung fehlt – für jedes Bundesland. Abweichend von Satz 1 dürfen in Unternehmen mit nicht mehr als 50 Mitarbeitern bis zu 10 Mitarbeiter, in Unternehmen mit 51 bis 200 Mitarbeitern bis zu 20 Mitarbeiter und in Unternehmen mit 201 bis 500 Mitarbeitern bis zu 30 Mitarbeiter eingesetzt werden.

Das Unternehmen hat zu gewährleisten, daß die betrieblichen Vertretungen die Einhaltung dieser Vereinbarung überwachen können. Im übrigen gilt § 87 Abs. 2 BetrVG.

3. Der Arbeitgeber hat den Betriebs-/Personalrat über die Absicht zusätzlicher Sonnabendarbeit und die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen (insb. über den gegenwärtigen und zukünftigen Personalbedarf) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und die Vermeidung von Härten bei Arbeitnehmern sind mit dem Betriebs-/Personalrat zu beraten.

Der Betriebs-/Personalrat ist im Rahmen der Vorbereitung von Sonnabendarbeit zu informieren, wenn generelle Befragungsaktionen des Arbeitgebers zur Feststellung des zur Sonnabendarbeit bereiten Personals durchgeführt werden sollen. Der Arbeitnehmer kann jederzeit bei Gesprächen mit Vorgesetzten ein Mitglied des Betriebs-/Personalrats beratend hinzuziehen.

Im übrigen bleiben die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebs-/Personalrats unberührt. Das gilt insbesondere auch bei der Verwirklichung der Personalplanung.

4. Bei der Gestaltung von Sonnabendeinsätzen sind die sozialen Belange der Arbeitnehmer (einschl. ehrenamtlicher Tätigkeiten) zu berücksichtigen. Auf Wunsch werden Arbeitnehmer bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe (insb. durch ärztliches Attest, belegtes Erfordernis der Betreuung und Pflege naher Angehöriger, Betreuung und Beaufsichtigung von Kindern vor Vollendung ihres 12. Lebensjahres sowie in den Fällen des § 16 MTV) für die Zeit der Verhinderung von der Arbeit an – ggf. auch einzelnen – Sonnabenden ausgenommen.

Im übrigen kann die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Sonnabendarbeit jederzeit widerrufen werden. Nach Erklärung des Widerrufs ist der Arbeitnehmer nach spätestens 3 Monaten von der Sonnabendarbeit befreit. Lehnt der Arbeitnehmer Sonnabendarbeit gem. Ziff. 3 Abs. 2 ab oder macht er von seinem Widerrufsrecht Gebrauch, dürfen ihm daraus keine Nachteile entstehen.

5. Sonnabendeinsätze gem. dieser Vereinbarung sollen im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit mindestens 4 Stunden betragen. Dabei soll im Durchschnitt von 4 Monaten eine 5-Tage-Woche eingehalten werden. Hiervon kann auf Wunsch des Arbeitnehmers abgewichen werden. Der Zeitausgleich kann auch über die Bildung verlängerter Wochenenden erfolgen.

Der Arbeitgeber hat den betroffenen Arbeitnehmer unverzüglich über die vorausschauende Einsatzplanung (Grobplanung innerhalb von 4 Monaten hinsichtlich Häufigkeit und Dauer des Arbeitseinsatzes sowie des Zeitausgleichs) zu informieren. Der Arbeitnehmer kann hierzu eigene Vorschläge einbringen. Soweit die betrieblichen Belange es zulassen, wird diesen Rechnung getragen. Im Falle von absehbaren Änderungen der Einsatzpläne sind die betroffenen Arbeitnehmer nach Möglichkeit 4 Wochen vor ihrer Sonnabendarbeit hierüber zu informieren.

6. Arbeitnehmer, die gemäß dieser Vereinbarung an Sonnabenden arbeiten, erhalten eine bezahlte Arbeitsbefreiung, und zwar 3 Tage bei mindestens 24 Sonnabendarbeitseinsätzen, 2 Tage bei mindestens 16 Sonnabendeinsätzen bzw. 1 Tag bei mindestens 8 Sonnabendeinsätzen pro Kalenderjahr. Diese Arbeitsbefreiung gilt nicht im Rahmen von 3-Schicht-Arbeit gem. § 5 Ziff. 4 Abs. 2 Satz 4 MTV.

Die Arbeitsbefreiung wird innerhalb der Laufzeit der befristeten Vereinbarung unter Berücksichtigung betrieblicher Belange gewährt, spätestens unmittelbar vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers und im Falle geblockter Altersteilzeit unmittelbar vor dem Übergang in die Freistellungsphase. Ist dies ausnahmsweise nicht möglich, wird durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsanteils (1/21 eines Monatsgehalts im Zeitpunkt des Ausscheidens für jeden Tag der Arbeitsbefreiung) abgegolten. Die Betriebsparteien können davon abweichende wertgleiche Regelungen durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung treffen.

Stehen während der Erprobungsphase für neue Sonnabendarbeit nicht ausreichend Arbeitnehmer zur Verfügung, die bei Inkrafttreten

dieser Vereinbarung bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren, und werden ab dem 1. Oktober 2000 eingestellte Arbeitnehmer eingesetzt (Neueintritte einschl. Übernahme von Auszubildenden), die sich freiwillig zur Sonnabendarbeit verpflichten, so entfällt in diesen Fällen die Arbeitsbefreiung gem. Abs. 1 sowie das Widerrufsrecht gem. Ziff. 4 Abs. 2.

Arbeitnehmer, die am 1. Oktober 2000 bereits in einem bestehenden Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber standen und deren Arbeitgeber aufgrund gesellschaftsrechtlicher Veränderungen (Fusion, Betriebsübergang u. a.) wechselt, gelten nicht als Neueintritte. Das gleiche gilt für Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis, die zwischen tarifgebundenen Arbeitgebern desselben Konzerns wechseln.

7. Für Arbeitnehmer, die aufgrund dieser Vereinbarung Sonnabendarbeit leisten, beträgt der Mehrarbeitszuschlag für Mehrarbeitsstunden am Sonnabend abweichend von § 5 Ziff. 1 Abs. Satz 2 einheitlich 25%.
8. Ist eine Tarifpartei der Auffassung, dass diese Regelung nicht eingehalten wird, ist sie vor Einleitung rechtlicher Schritte gehalten, den Fall mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung mit dem Tarifpartner zu erörtern.

Protokollnotizen

1. Auszubildende, die am 1. Oktober 2000 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, sind von der Vereinbarung über die Sonnabendarbeit ausgenommen.
2. Die Beschäftigung an Sonnabenden aufgrund dieser Vereinbarung erfolgt grundsätzlich planmäßig und ist als einvernehmliche Lösung der Arbeitsverhältnisse zu verstehen. Die Möglichkeit der Umwidmung abgrenzen sich durch ein geschlossenes Verfahren der jeweiligen Urlaubsplanung und -ziehen.
3. Für Arbeitnehmer, die am 1. Oktober 2000 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, die am 1. Oktober 2000 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, die dem Arbeitgeber als Auszubildende eingesetzt wurden, sind die Bestimmungen dieser Vereinbarung über die Sonnabendarbeit gem. dieser Vereinbarung für den Fall der Einstellung in ein Arbeitsverhältnis von § 5 Ziff. 1 Abs. Satz 2 nicht anzuwenden.
4. Auszubildende, die am 1. Oktober 2000 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, die am 1. Oktober 2000 in ein Arbeitsverhältnis eingetreten sind, die dem Arbeitgeber als Auszubildende eingesetzt wurden, sind die Bestimmungen dieser Vereinbarung über die Sonnabendarbeit gem. dieser Vereinbarung für den Fall der Einstellung in ein Arbeitsverhältnis von § 5 Ziff. 1 Abs. Satz 2 nicht anzuwenden.
5. Betriebliche Leistungen, die für die Teilnahme an Sonnabendarbeit geleistet werden, sind durch diese Vereinbarung unberührt und können mit der tariflichen Arbeitsabrechnung vereinbart werden. Die Teilnahme an Sonnabendarbeit ist ein Bestandteil der Arbeitsleistung.
6. Diese Vereinbarung wird unterschrieben von:

§ 3 24. Dezember/31. Dezember

1. Am 24. Dezember ist dienstfrei (Bankfeiertag).
2. Am 31. Dezember ist grundsätzlich dienstfrei. Die Geschäftsstellen bleiben geschlossen. Arbeitnehmer können für erforderliche Arbeiten – vorrangig Abschlusarbeiten – im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit an diesem Tag beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer erhalten dafür an einem anderen Arbeitstag einen zusammenhängenden Freizeitausgleich in gleicher Höhe.

Geschäftsstellen dürfen im entsprechenden Umfang und 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 so weit wie irgend möglich zu vermeiden. Sie ist nur ausnahmsweise und im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Bestimmungen dieses Tarifvertrages zulässig.
2. Mehrarbeit ist die über die regelmäßige Arbeitszeit (§ 2) bzw. bei ungleichmäßiger Verteilung die über die festgelegten Einsatzzeiten hinaus angeordnete und geleistete Arbeit, soweit sie nicht entweder in der vorhergehenden oder in den darauffolgenden 4 Wochen durch entsprechende Freizeitgewährung ausgeglichen wird. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit i. S. des § 2 Ziff. 1 Abs. 2 wird jedenfalls die über die 45. Wochenstunde hinaus angeordnete und geleistete Arbeit wie Mehrarbeit vergütet.

Bei Gleitzeit ist Mehrarbeit, soweit diese nicht angeordnet und geleistet ist, auch die Arbeit, die über den betrieblich geregelten Gleitzeitübertrag hinaus geleistet wird, soweit diese genehmigt ist. Bei den in § 2 Ziff. 3 genannten Arbeitnehmern gilt die über die 156 Arbeitsstunden innerhalb 4 Wochen geleistete Arbeit als Mehrarbeit. Soweit die zwischen der Arbeitszeit liegenden Ruhepausen über die betrieblich geregelten Ruhepausen hinausgehen, sind sie für die Berechnung der Mehrarbeit in die 156 Arbeitsstunden einzubeziehen.

3. Die Arbeitszeit kann im Bedarfsfalle durch Mehrarbeit ausnahmsweise bis zu 10 Stunden am Tage und 53 Stunden in der Woche ausgedehnt werden. Ein Bedarfsfall liegt jedoch nur dann vor, wenn aus Gründen der Eigenart des Bankgewerbes oder seiner Belastung mit öffentlichen Aufgaben vorübergehend eine besondere Arbeitshäufung eintritt. An Sonnabenden darf die Arbeitszeit auch in diesem Falle nicht mehr als 8 Stunden betragen, es sei denn, daß Belange der Allgemeinheit dies unabwiesbar erfordern.

§ 5 Mehrarbeits-, Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeits- und Schichtarbeitszuschläge

1. Die Grundvergütung für jede Mehrarbeitsstunde beträgt 1/169 des tariflichen Monatsgehalts einschließlich übertariflicher Zulagen, Kinderzulagen bleiben bei der Berechnung der Mehrarbeitsvergütung außer Ansatz. Halbe Mehrarbeitsstunden werden mit der Hälfte dieser Sätze vergütet.

Zur Mehrarbeitsgrundvergütung wird ein Mehrarbeitszuschlag von 25 % gewährt. Der Mehrarbeitszuschlag erhöht sich für Mehrarbeit, die über 8 Stunden in der Woche hinausgeht, und für Mehrarbeit, die an Sonnabenden (0-24.00 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 gem. Ziff. 4 beschäftigt ist.
4. Für Arbeitnehmer 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 (20.00-6.00 Uhr) liegt, wird ein monatlicher Zuschlag von 250,- € gezahlt. Zusätzlich werden für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit 2 Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt. Anspruch auf diese Arbeitsbefreiung hat auch der Wachdienst. Wird der Sonnabend voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, erhöht sich der Zu-

schlag um 80,- €; außerdem wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit ein zusätzlicher Tag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt (außer Wachdienst). Werden die Sonn- und Feiertage voll in diese ständige Wechselschichtarbeit einbezogen, wird für je ein halbes Jahr solcher Wechselschichtarbeit 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 120,- € 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.

Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und nach mindestens 10 Jahren ununterbrochener Wechselschichtarbeit keinen Schichtdienst mehr leisten, erhalten eine Zulage in Höhe des bisherigen Schichtzuschlags, auf die allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet werden.

Protokollnotiz zu Ziff. 4 Abs. 2
Arbeitnehmer, die im Rahmen des Ziff. 4 Abs. 2 des Tarifvertrages eine Wechselschichtarbeit leisten, behalten sich den Anspruch auf den Zuschlag gem. Ziff. 4 Abs. 2 vor.

5. Wird die Mehrarbeit, die über 8 Stunden in der Woche hinausgeht, an Sonnabenden geleistet, so wird nur der Zuschlag für Mehrarbeit an Sonnabenden gewährt. Trifft der Sonn- und Feiertagszuschlag mit anderen Zuschlägen zusammen, so wird nur der Sonn- und Feiertagszuschlag gewährt. Im übrigen werden die Zuschläge nebeneinander gewährt und jeweils von der Grundvergütung berechnet.
6. Mehrarbeit und Zuschläge gem. Ziff. 1-3 sind grundsätzlich in Freizeit abzugelten. Diese soll unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange (auch halb- oder ganztägig) bis zum Ende des folgenden Abrechnungszeitraums gewährt werden. In Ausnahmefällen (persönliche bzw. betriebliche Belange) kann statt dessen 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
- Reinigungspersonal

Tarifgruppe 2

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

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

Tarifgruppe 3

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

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

Tarifgruppe 4

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

- Kontoführer/Disponenten
- Schalterangestellte mit Bedienungstätigkeit
- Kassierer an kleinen Kassen mit einfachem Kassenverkehr
- Sachbearbeiter in der Belegaufbereitung, im Zahlungs-, Überweisungs- und Abrechnungsverkehr
- Arbeitnehmer in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen (z. B. Personal-, Organisations-, Rechtsabteilung, Rechnungswesen)
- Arbeitnehmer in der EDV-Arbeitsnachbereitung mit Kontrolltätigkeit
- Operator-Assistenten
- Band- und Magnetplattenverwalter
- Datentypistinnen/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
- Belköche mit erhöhten Anforderungen

Tarifgruppe 5

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

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

- Handwerker/Facharbeiter mit hochwertigen Arbeiten
- Leiter gewerblicher Arbeitsgruppen (auch Hausmeister)
- Botenmeister
- Köche

Tarifgruppe 6

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

- Schalterangestellte/Kontoführer/Disponenten mit abschließender Beratung für bestimmte Sparten wie programmierte Kredite bzw. Dienstleistungen
- Kassierer mit erhöhten Anforderungen
- Gruppenleiter in der Belegaufbereitung, im 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
- Arbeitnehmer mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen
- Erste Köche
- Küchenleiter

Tarifgruppe 7

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

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

- Arbeitnehmer mit Verantwortung für hochwertige technische Anlagen in Großbetrieben
- Küchenleiter in Großbetrieben
- Wirtschaftsleiter

Tarifgruppe 8

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

- Kundenberater mit erhöhten Anforderungen (z. B. incl. Spezialberatung im Individualgeschäft)
- Leiter kleinerer Geschäfts-/Zweigstellen
- Hauptkassierer (in größeren Stellen)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in Kredit-, Wertpapier-, Auslands- und Stabsabteilungen sowie in Außenstellen
- Revisoren mit selbständiger, vielseitiger Prüfungstätigkeit
- Hauptamtliche Ausbilder mit erhöhten Anforderungen (z. B. in der Fort- und Weiterbildung)
- Sachbearbeiter mit besonderen Anforderungen in der EDV-Arbeitsvorbereitung (z. B. Steuerung von komplexen Systemen)
- Programmierer
- EDV-Organisatoren
- Schichtleiter mit erhöhten Anforderungen
- Sekretärinnen der Geschäftsleitung großer Banken
- Wirtschaftsleiter in Großbetrieben

Tarifgruppe 9

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

- Kundenberater mit besonderen Anforderungen
- Geschäfts-/Zweigstellenleiter
- Schichtleiter mit besonderen Anforderungen

§ 7 Eingruppierung in die Tarifgruppen

1. Die Arbeitnehmer werden nach der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Tarifgruppen eingruppiert. Für die Tarifgruppen gelten die in Teil II festgelegten Mindestmonatsgehaltsätze. Die Eingruppierung ist den Arbeitnehmern schriftlich mitzuteilen.
2. Arbeitnehmer, deren Tätigkeit als Beispiel in einer Tarifgruppe aufgeführt ist, sind in diese Tarifgruppe einzugruppieren.
3. Arbeitnehmer mit einem Arbeitsgebiet, das Tätigkeiten verschiedener Tarifgruppen umfaßt, sind nach der von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeit oder, wenn eine andere Tätigkeit der Gesamttätigkeit das Gepräge gibt, nach dieser einzugruppieren.
4. Hat ein Arbeitnehmer vorübergehend aushilfs- oder vertretungsweise eine Tätigkeit auszuüben, die einer höheren Tarifgruppe entspricht, so hat er, wenn die Tätigkeit ohne Unterbrechung länger als 2 Monate dauert, von Beginn der Tätigkeit an für deren Dauer Anspruch auf eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt seiner derzeitigen und dem der höheren Tarifgruppe.

Dauert die aushilfs- oder vertretungsweise Tätigkeit ununterbrochen länger als 6 Monate, so ist der Arbeitnehmer von dem Beginn des darauffolgenden Monats ab in die entsprechende höhere Tarifgruppe einzugruppieren.
5. Wenn Arbeitnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, aus Gründen, die sie nicht zu vertreten haben, eine Tätigkeit übertragen wird, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht als der, in die sie in den vorangegangenen 3 Jahren eingruppiert waren, ist ihnen weiter das Tarifgehalt ihrer bisherigen Tarifgruppe zu zahlen. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist kein von ihnen zu vertretender Grund.

Produktivität
An den Tarifgruppen besteht kein Zweifel, daß als Beispiel und das Tarifgehalt garantiert ist, so der Mindestanforderung der vorangegangenen Jahre entspricht.

§ 8 Einstufung in die Berufsjahre

1. Das Mindestgehalt aller Arbeitnehmer richtet sich nach Berufsjahren.

Jugendliche Arbeitnehmer erhalten bis zur Vollendung des 20. Lebensjahres das Gehalt des 1. Berufsjahres der betreffenden Tarifgruppe. In den Tarifgruppen 6 bis 9 ist unabhängig von den Berufsjahren mindestens das ausgewiesene Eingangsgehalt zu zahlen.

2. Das Aufrücken in ein höheres Berufsjahr erfolgt am 1. Januar.
3. Als Berufsjahre gelten die Jahre, in denen der Arbeitnehmer bei einem Bank- oder Kreditinstitut tätig war. Ausbildungsjahre rechnen dann nicht mit, wenn sie vor der Vollendung des 20. Lebensjahres liegen. Das erste Berufsjahr beginnt frühestens mit dem 1. Januar des Kalenderjahres, in dem der Arbeitnehmer sein 20. Lebensjahr vollendet.
4. Einem Angestellten, der nach vollendetem 20. Lebensjahr in ein Bank- oder Kreditinstitut eingetreten ist oder eintritt, werden die nach dem 20. Lebensjahr in anderen kaufmännischen Berufen und bei Behörden als Auszubildender oder im Bürodienst verbrachten Jahre angerechnet. Das gleiche gilt für gewerbliche Arbeitnehmer hinsichtlich der in gleicher Dienststellung bei anderen Betrieben verbrachten Jahre. In den Tarifgruppen 1 bis 3 werden alle nach dem 20. Lebensjahr verbrachten Berufsjahre angerechnet, unabhängig von der Art der Tätigkeit.
5. Den Arbeitnehmern, die aus einem Bank- oder Kreditinstitut unverschuldet und unfreiwillig ausgeschieden sind, werden die Zeiten nachgewiesener Arbeitslosigkeit nach einjähriger Zugehörigkeit zum Betrieb voll angerechnet. Als anrechenbare Arbeitslosigkeit soll auch jede, infolge der Arbeitslosigkeit ausgeübte, nicht gleichwertige Tätigkeit behandelt werden.
6. Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit in eine höhere Tarifgruppe übernommen werden, sind in das gleiche Berufsjahr der höheren Tarifgruppe einzureihen.

Protokollnotiz
Für ab dem 1. April 2003 neu einmündende bzw. angestellte/rufbefähigte Arbeitnehmer, die als Berufsjahre gerechnet werden, ist eine Ausnahme von Ausbildungsjahren zu berücksichtigen, wenn diese vor Vollendung des 20. Lebensjahres liegen.

§ 9 Teilzeitarbeit

Die Tarifvertragsparteien wollen gemeinsam die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Damit soll im Einklang mit den geschäftspolitischen Zielen und den betrieblichen Gegebenheiten des Unternehmens Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden. Teilzeitarbeit soll in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten ermöglicht werden.

1. Teilzeitbeschäftigten stehen die Tarifgehälter und die sonstigen tariflichen Leistungen anteilmäßig entsprechend der mit ihnen vereinbarten Wochenarbeitszeit im Verhältnis zu der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zu.
2. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Er soll mindestens Angaben über den Arbeitszeitanteil, die Arbeitszeitlage (auch variabel), die tarifliche Eingruppierung und evtl. Zulagen enthalten. Für Ultimokräfte kann davon abweichend die Arbeitszeitlage jeweils mindestens 4 Tage im voraus mitgeteilt werden.

Unterschreitet die vereinbarte Arbeitszeit die gesetzliche Grenze des § 8 SGB IV, hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf mögliche sozialversicherungsrechtliche Folgen hinzuweisen.
3. Die tägliche Arbeitszeit soll mindestens 3 Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Ausnahmen sind nach einvernehmlicher Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich; hierüber ist der Betriebs- bzw. Personalrat zu informieren.
4. Arbeitnehmer, die Teilzeitarbeit anstreben, haben das Recht, über die in ihrem Betrieb aktuell zu besetzenden Teilzeitarbeitsplätze informiert zu werden. Vor einer innerbetrieblichen Ausschreibung von Arbeitsplätzen prüft der Arbeitgeber, ob der betreffende Arbeitsplatz unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange auch als Teilzeitarbeitsplatz geeignet ist und ausgeschrieben werden soll und weist dies ggf. entsprechend aus.
5. Umwandlungswünschen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Der Wunsch nach Wechsel des Arbeitsvolumens ist mindestens 3 Mo-

nate vorher anzumelden. Ein neuer Antrag kann frühestens 1 Jahr nach der entsprechenden Arbeitgeberentscheidung gestellt werden. Kann dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Nach einer Ablehnung berät der Arbeitgeber auf Wunsch des Arbeitnehmers die Ablehnungsgründe mit dem Betriebs-/Personalrat mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.

Eine Umwandlung des Arbeitszeitvolumens kann auch befristet erfolgen.

Protokollnachtrag zu Ziff. 5
Die 2001 vorgenommenen Änderungen von Ziff. 5 bleiben hinsichtlich der Konkretisierung von Teilzeit- auf Vollzeitstellen bestehen.

6. Bei der Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen sollen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung interne Bewerber vor externen Bewerbern vorrangig berücksichtigt werden. Das gleiche gilt im Falle eines gewünschten Übergangs von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit für die Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen.
7. Teilzeitbeschäftigte sollen in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden.
8. Sofern regelmäßig Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird, kann der Arbeitnehmer eine entsprechende Neugestaltung des Arbeitsvertrages verlangen.
9. Die Rechte des Betriebs- bzw. Personalrats richten sich nach dem 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.

§ 9a Chancengleichheit, Familie und Beruf

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

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

Nimmt der Arbeitnehmer diese tarifliche Verlängerungsmöglichkeit in Anspruch, ist dies – ebenso wie die Dauer der Verlängerung – der Bank mindestens 3 Monate vor Ablauf des gesetzlichen Erziehungsurlaubs/der gesetzlichen Elternzeit schriftlich mitzuteilen. Die Arbeitnehmervertretung ist davon in Kenntnis zu setzen. Im Falle der Rückkehr werden frühere Betriebszugehörigkeitsjahre angerechnet.

Während der Familienphase sollten im beidseitigen Interesse Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifizierung geprüft und genutzt werden, ggf. auch im Rahmen gesetzlich zulässiger Teilzeitarbeit.

4. Die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats bleiben unberührt.

§ 10 Sonderzahlungen

1. Die Arbeitnehmer und Auszubildenden haben Anspruch darauf, daß die im Kalenderjahr zufließenden betrieblichen Sonderzahlungen 100% des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich aller tariflichen Zulagen und des Wechselschichtzuschlags bzw. der monatlichen Tarifvergütung für Auszubildende nicht unterschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte gilt § 9 Ziff. 1 MTV entsprechend.
2. Maßgebend sind die dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden in dem betreffenden Kalenderjahr zustehenden höchsten tariflichen Sätze.
3. Wenn dem Arbeitnehmer bzw. Auszubildenden in dem Kalenderjahr keine Ansprüche auf Gehalt bzw. Vergütung oder Zuschüsse zum Krankengeld gemäß § 12 MTV oder zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 Mutterschutzgesetz zustehen, entfällt der Anspruch auf die gemäß Ziff. 1 garantierte Sonderzahlung. Wenn nur für einen Teil des Kalenderjahres derartige Ansprüche bestehen, ermäßigt sich der Anspruch auf die Sonderzahlung für jeden Kalendermonat ohne derartige Ansprüche um 1/12.
4. Abweichend von Ziff. 1 kann auf Unternehmensebene durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) geregelt werden, dass der Anspruch auf Sonderzahlungen (ohne Zulagen/Zuschläge) der Höhe nach teilweise vom Unternehmenserfolg abhängig ist.

In diesem Fall ist die Bandbreite festzulegen, innerhalb der sich die Sonderzahlungen in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation einer Unternehmenssparte oder des Unternehmens erhöhen (Chance) oder verringern (Risiko) können.

Diese Bandbreite kann max.

2003: zwischen 94,9% und 110,2%

ab 2004: zwischen 93,9% und 112,2%

des Anspruchs gem. Ziff. 1 (ohne Zulagen/Zuschläge) betragen.

Der Auszahlungszeitpunkt für den variablen Teil der Sonderzahlungen kann abweichend von Ziff. 1 in die ersten sechs Monate des darauffolgenden Kalenderjahres verschoben werden.

Die wirtschaftliche Situation ist anhand von nachprüfbaren Kennziffern zu bewerten, die in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen sind. Die Kennziffern sind dem Wirtschaftsausschuss bzw. falls kein

Wirtschaftsausschuss besteht dem Betriebs-/Personalrat spätestens ein Monat vor Auszahlung der vom Unternehmenserfolg abhängigen Sonderzahlung vorzulegen.

Protokollbogen

Die Tarifparteien stimmen darin überein, dass sich die folgenden
Ebenenrichtlinien beim Zülfers Abschlusskennzeichnungsverfahren, die
Grundlagen der Bestandteile der Rechnungslegung Bilanzierung bzw.
des jeweiligen Rechnungsjahres bzw. Wirtschaftsjahres, im
Zülfers die die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, der
Unternehmenskette, die die Regeln der Konzernabschlussberei-
ter Erläuterungen die im Hause der Konzernabschlussberei-
ter
Die Tarifparteien vereinbaren, die folgenden Ebenen, nach
folgenden zu überarbeiten, wenn die Zahl der Sonderzahlung
auf die Punkte der Ebene
Die Vereinbarung der Sonderzahlungen im Entwurf bezieht auf
das Jahr 2003.

§ 11 Auszubildende

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

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

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

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

§ 12 Entgeltfortzahlung/Krankengeldzuschuß

1. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation richtet sich nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz in der jeweils geltenden Fassung. Der Arbeitgeber stockt diese Leistung um 20 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 Arbeitnehmer, wenn sie dem Betrieb mindestens 2 Jahre angehören, den Unterschiedsbetrag zwischen ihrem Nettogehalt und dem Bruttokrankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung bzw. dem Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung (im folgenden kurz „Krankengeldzuschuß“ genannt).
3. Als Krankengeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung wird bei allen Arbeitnehmern der durch § 47 Abs. 1 SGB V bestimmte Betrag zugrunde gelegt, bei nichtkrankenversicherungspflichtigen Angestellten berechnet nach dem höchsten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.
4. Bei der Feststellung des Nettogehalts ist von dem Bruttomonatsgehalt auszugehen, das dem Arbeitnehmer zustehen würde, wenn er nicht erkrankt wäre. Dabei bleiben Vergütung für Mehrarbeit/Überstunden und entsprechende Zuschläge außer Ansatz. Davon sind die Steuern und gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge abzuziehen, die alsdann einzubehalten wären. Bei nicht-krankenversicherungspflichtigen Angestellten, die sich bei einer gesetzlichen Krankenkasse freiwillig versichert haben, ist außerdem die Hälfte ihres Krankenkassenbeitrags, höchstens jedoch die Hälfte des AOK-Beitrags, abzuziehen.

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

5. Der Krankengeldzuschuß wird bei einer Betriebszugehörigkeit
 - von mehr als 2 bis 5 Jahren für die Dauer von 7 Wochen,
 - von mehr als 5 bis 10 Jahren für die Dauer von 20 Wochen,
 - von mehr als 10 bis 15 Jahren für die Dauer von 33 Wochen,
 - von mehr als 15 bis 20 Jahren für die Dauer von 46 Wochen,
 - von mehr als 20 bis 25 Jahren für die Dauer von 59 Wochen,
 - von mehr als 25 Jahren für die Dauer von 72 Wochen gezahlt.

6. Für die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es auf den Zeitpunkt des Beginns der Zahlung des Krankengeldzuschusses an.
7. Der Krankengeldzuschuß ist nachträglich an den Gehaltszahlungsterminen fällig, jedoch sind den Arbeitnehmern angemessene Abschlagszahlungen zu leisten.
8. Bei wiederholter Erkrankung gelten die gleichen Grundsätze wie für die gesetzliche Entgeltfortzahlung.
9. Die Zahlung des Krankengeldzuschusses entfällt, sobald ein Anspruch auf Rente wegen Alter oder Renten wegen Erwerbsminderung (evtl. auch auf Zeit) geltend gemacht werden kann. Wird bei teilweiser Erwerbsminderung/teilweiser Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit ein Beschäftigungsverhältnis mit dann verringerter Arbeitszeit fortgeführt, besteht der Anspruch auf Krankengeldzuschuss insoweit fort. Ist die gesetzliche Rente beantragt, aber noch nicht bewilligt, so ist der Krankengeldzuschuß bis zur Entscheidung über den Antrag mit der Maßgabe zu zahlen, daß er bei rückwirkender Rentenbewilligung insoweit zurückzuerstatten ist, als die Rente das bezogene Kranken- oder Übergangsgeld übersteigt.

§ 13 Besonderheiten

Den durchschnittlich mehr als 4 Stunden täglich an schwer zu bedienenden, die Arbeitskraft besonders beanspruchenden Büro- und Buchungs-
maschinen sowie den in Tresor- und Heizungsanlagen beschäftigten Arbeitnehmern ist entweder durch verkürzte Arbeitszeit oder durch erhöhten Urlaub oder durch Gehaltszulagen ein angemessener Ausgleich zu schaffen.

IV. Sozialzulagen

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 gem. § 14 MTV hatten, behalten diesen Anspruch, soweit die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen. Dasselbe gilt für Arbeitnehmer/-innen, die sich zu diesem Zeitpunkt in der Familienphase gem. § 9a Ziff. 3 MTV befanden und nach deren Beendigung die Arbeit wieder aufgenommen haben. Der Anspruch ist auf das bisher bestehende Arbeitsverhältnis beschränkt.

Die vorstehende Besitzstandsregelung kann einzelvertraglich oder durch eine freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung nach folgenden Grundsätzen abgegolten werden:

Für Arbeitnehmer im ungekündigten Arbeitsverhältnis wird zur Errechnung der Abgeltungssumme der individuelle Anspruch auf Kinderzulage bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der maßgeblichen Kinder, höchstens aber bis zum voraussichtlichen Ausscheiden des Arbeitnehmers, ermittelt und mit 6% abgezinst (nachsüssige Verzinsung).

Für anspruchsberechtigende Kinder, die zum Abgeltungstichtag das 18. Lebensjahr überschritten haben, wird je nach voraussichtlicher Anspruchsdauer eine Abgeltung für max. 2 Jahre geleistet.

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

§ 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	12,78 € monatlich,
für 2 und mehr Kinder	25,56 € monatlich.

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 beizutragenden Zuwendungen von einem anderen Unterhaltsverpflichteten nicht mehr als 25% über dem Regelbedarf gemäß § 1615f 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. 4a Bundeskindergeldgesetz.

V. Urlaub

§ 15 Erholungsurlaub

1. Der Erholungsurlaub wird für das laufende Kalenderjahr gewährt.
Er beträgt – unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen – 30 Arbeitstage. Als Arbeitstage gelten alle Werktage mit Ausnahme der Sonnabende.
2. Schwerbehinderte haben Anspruch auf einen Zusatzurlaub von 6 Arbeitstagen im Jahr.
3. Im Verlauf des Kalenderjahres eintretende oder ausscheidende Arbeitnehmer erhalten für jeden Beschäftigungsmonat, in dem sie mindestens 15 Kalendertage dem Betrieb angehört haben, 1/12 des vollen Jahresurlaubs, aufgerundet auf volle Arbeitstage.
4. Der Erholungsurlaub soll unter möglicher Berücksichtigung der Wünsche jedes einzelnen Arbeitnehmers, der Familienverhältnisse und der Schulferien erteilt werden.
Er soll in größere Abschnitte aufgeteilt werden, von denen einer mindestens 3 Wochen umfaßt.
5. Arbeitnehmern im ungekündigten Arbeitsverhältnis können im Dezember in begründeten Fällen bis zu 5 Urlaubstage im Vorgriff auf das Folgejahr gewährt werden.
6. Kann der Erholungsurlaub nicht mehr vor dem Ausscheiden gewährt werden, so ist er durch Zahlung eines entsprechenden Gehaltsteils (1/21 des Monatsgehalts für jeden Arbeitstag) abzugelten.
7. Aus anderen Gründen darf der Erholungsurlaub nicht durch Zahlung abgegolten werden. Während des Erholungsurlaubs darf der Arbeitnehmer keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten. Handelt er dieser Bestimmung zuwider, so entfällt der Anspruch auf Gehaltszahlung für diese Urlaubstage. Bereits gezahlte Gehaltsbezüge sind zurückzuerstatten.
8. Das Fernbleiben infolge Krankheit darf nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden.
9. Günstigere gesetzliche Regelungen bleiben unberührt.

Protokoll
Das Protokoll ist dem Beschäftigten in der ersten Lohnabrechnung des Monats
zugestellt. Die Verwendungsmaßnahmen sind dem Beschäftigten in der ersten
Lohnabrechnung des Monats zugestellt.

§ 16 Arbeitsbefreiung

1. Arbeitnehmern, die öffentliche Ehrenämter bekleiden, ist zur Ausübung ihres Ehrenamtes Arbeitsbefreiung zu gewähren, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
2. Den in verantwortlicher leitender Stellung bei den vertragsschließenden Angestelltenorganisationen tätigen Arbeitnehmern ist zur Teilnahme an Sitzungen in Gewerkschaftsangelegenheiten Arbeitsbefreiung zu gewähren. Die Gesamtbeanspruchung darf jährlich nicht mehr als 12 Tage, für Mitglieder der Vorstandsgremien auf Bundesebene nicht mehr als 17 Tage umfassen. Die Arbeitsbefreiung erfolgt unter Fortzahlung des Gehalts und ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub.

Protokolltext:
Zwischen dem Tarifvertragspartner (beide) und dem Arbeitgeber (ein) ist die Arbeitsbefreiung zu gewähren, auch wenn dies nicht bereits gesetzlich vorgeschrieben ist. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
a) die gewählten Mitglieder der Gewerkschaftlichen Gremien auf Bundes- und Landesebene
b) die Delegierten zu den Bundes- und Landes- sowie internationalen Gewerkschaften und Gewerkschaftlichen Konferenzen, Delegiertenkonferenzen sowie internationalen Gewerkschaftlichen Veranstaltungen (z.B. IJG und IJG) die von den Sitzungsorganen mit den Vorberatern für ihre Ausführendenverantwortung beauftragten Delegierten, die zwischen Vorbereitung und Vertragschluss unmittelbar zeitlich zusammenhängend

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.

Protokolltext:
Der Arbeitgeber (ein) gewährt die Arbeitsbefreiung für die Ehepartner der Angestellten (ein).

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

VI. Kündigung und Entlassung

§ 17

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

Der Arbeitgeber darf einem Arbeitnehmer, den er oder im Falle einer Rechtsnachfolge er und sein Rechtsvorgänger mindestens 5 Jahre beschäftigt haben, nur mit einer dreimonatigen Frist für den Schluß eines Kalendervierteljahres kündigen. Die Kündigungsfrist erhöht sich nach einer Beschäftigungsdauer von 8 Jahren auf 4 Monate, nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Jahren auf 5 Monate und nach einer Beschäftigungsdauer von 12 Jahren auf 6 Monate. Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Dienstjahre, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres liegen, nicht berücksichtigt.

2. Anhaltende Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit infolge unverschuldeten Unglücks sind kein wichtiger Grund zur fristlosen Lösung des Arbeitsverhältnisses.
3. Arbeitnehmer, die das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehören, sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes und bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 BetrVG kündbar.

Das gilt nicht, wenn ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. vorgezogenes Altersruhegeld aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder Renten wegen Erwerbsminderung geltend gemacht werden kann. Im Falle des Eintretens der teilweisen Erwerbsminderung und der teilweisen Erwerbsminderung bei Berufsunfähigkeit entfällt der Kündigungsschutz nur unter der weiteren Voraussetzung, dass für den Arbeitnehmer kein seinem Leistungsvermögen angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt worden ist oder werden kann.

Die Möglichkeit der Änderungskündigung bleibt unberührt. Für die Verdienstsicherung gilt § 7 Ziff. 5 MTV.



4. Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung spätestens mit Ablauf des Monats, in dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet. Abweichende einvernehmliche Vereinbarungen sind zulässig.

VII. Umwandlung von Tarifleistungen

§ 18

1. Der Arbeitnehmer kann durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber tarifliche geldliche Ansprüche in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung (z. B. in Form der Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) umwandeln.

Für geldliche Ansprüche bis zu 4% der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze West der Rentenversicherung hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG. Für darüber hinausgehende Beträge bedarf es des Einvernehmens zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Eine entsprechende Regelung kann auch Gegenstand einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung sein.

2. Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung i. V. mit der Zustimmung des Arbeitnehmers oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können tarifliche geldliche Leistungen auch in Freizeit umgewandelt werden.

VIII. Schlussbestimmungen

§ 19

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. April 1992/1. März 1993/1. April 1994/1. April 1995/1. Juli 1996/1. Oktober 1996/1. Juni 1997/1. Oktober 1997/25. Januar 2000/1. Juni 2001/1. September 2001/1. Januar 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden.
2. Der Arbeitnehmer kann auf geldliche Ansprüche aus dem Tarifvertrag widerruflich verzichten, wenn sich dieser Verzicht wirtschaftlich zu seinen Gunsten auswirkt. Ein etwaiger Widerruf gilt nur für die Zukunft. Ein Verzicht ist vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber schriftlich auszusprechen; bei Minderjährigen ist die schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich.
3. Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarungen oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrages Anspruch hat, bleiben bestehen.

Rahmenregelung zu Langzeitkonten

Auf Grund einer freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in betriebsratslosen Betrieben durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber können Langzeitkonten (in Geld oder Zeit geführt) eingeführt werden, in die mit Zustimmung des Arbeitnehmers tarifliche Leistungen und/oder Freizeitansprüche (kein Urlaub) eingestellt werden können. Für Zeit dürfen pro Kalenderjahr max. 175 Stunden (ggf. zuzüglich etwaiger Mehrarbeitszuschläge) eingestellt werden.

§§ 7 Abs. 1a (Bestandssicherung) sowie 7d SGB IV (Insolvenzversicherung) sind zu beachten. Für den Fall, dass das Langzeitkonto in Geld geführt wird, ist mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch die Anlage in Fonds zulässig.

Die Entnahme aus dem Langzeitkonto erfolgt – mit Ausnahme von Störfällen – in Freizeit, spätestens im Zusammenhang mit dem altersbedingten Austritt des Arbeitnehmers aus dem Erwerbsleben. Eine Umwandlung in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung ist nur bei Störfällen gemäß § 23b Abs. 3a SGB IV möglich.

Bei Störfällen soll das Guthaben, sofern die beteiligten Parteien zustimmen, auf einen neuen Arbeitgeber übertragen oder in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden. Endet das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers, wird das Langzeitkonto, soweit es nicht in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird, unter Anwendung der Steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften abgerechnet und an die Erben ausgezahlt.

Für den Zeitraum einer ärztlich attestierten Erkrankung wird die Freistellung längstens für die Dauer der gesetzlichen Entgeltfortzahlungsfrist unterbrochen und das Guthaben auf dem Langzeitkonto insoweit nicht belastet. In dieser Zeit wird das Entgelt weiter gezahlt.

Der Anspruch auf Urlaub und sonstige tarifliche Leistungen bleibt von einer Freistellung unberührt. Betrieblich sind mindestens zu regeln:

- die Art der Leistungen, die eingestellt werden können
- Führen des Kontos in Zeit oder Geld
- im Falle, dass Zeit eingestellt wird, das Verhältnis von Langzeitkonten zu bestehenden betrieblichen Arbeitszeitsystemen
- im Falle, dass ein in Geld geführtes Konto am Kapitalmarkt angelegt werden soll, die Art der Anlage

- die Modalitäten der Inanspruchnahme, wie z. B. zulässige Zwecke der Freizeitentnahme, Ankündigungsfristen, Berücksichtigung betrieblicher Belange, vorzeitige Rückkehr (Lösung von Konflikten).

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebs-/Personalrats sind zu beachten. Der Betriebs-/Personalrat ist über Art und Umfang der Insolvenzversicherung zu informieren.

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juli 2001 in Kraft. Er ist befristet bis zum 30. Juni 2006 (ohne Nachwirkung). Die Entnahme der Zeitguthaben kann über dieses Datum hinaus erfolgen. Die Tarifparteien werden spätestens 1 Jahr vor Ende der Befristung über eine Verlängerung entscheiden.

Protokollnotizen
Im Hinblick auf die Regelung der Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel) wurde im Rahmen der Verhandlungen eine entsprechende Vereinbarung zwischen den betrieblichen und werkspezifischen Mitarbeitervertretungen getroffen. Diese Regelung wird in dem Kapitel 'Arbeitszeiten' des Betriebs-/Personalratsprotokolls vom 1. Juli 2001 unter dem Punkt 'Beschäftigungssicherung' festgehalten. Die Tarifparteien sind über diese Punkte einverstanden.

Öffnungsklausel zur Beschäftigungssicherung (31-Stunden-Klausel)

Zur Vermeidung von Entlassungen und zur Sicherung der Beschäftigung kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung die wöchentliche Arbeitszeit für Arbeitnehmergruppen, einzelne Abteilungen oder ganze Betriebsteile auf bis zu 31 Stunden in der Woche verkürzt werden; die Bezüge und sonstigen Leistungen werden grundsätzlich entsprechend gekürzt. Für die gekürzte Zeit wird ab dem 1. Januar 2004 ein finanzieller Ausgleich von 20% des zugehörigen Stundensatzes geleistet. Zuvor sollen in dem betreffenden Bereich die Möglichkeiten zum Abbau von Mehrarbeit und zur Förderung von Teilzeitarbeitsverhältnissen genutzt werden. Während der Laufzeit der Betriebsvereinbarung dürfen gegenüber den von ihr erfassten Angestellten keine betriebsbedingten Beendigungskündigungen ausgesprochen werden.

Auszubildende werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Diese Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2006.

Teil II: Gehaltstarifvertrag

in der ab 1. Mai 2002 geltenden Fassung

§ 1 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich des Gehaltstarifvertrags entspricht dem des Mantel-tarifvertrags.

§ 2 Tarifgehälter

Die Mindestmonatsgehaltssätze für die in § 6 MTV festgelegten Tarif-gruppen betragen:

ab 1. Juli 2002									
Berufs-jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	1661	1720	1806	1893	1959				
im 3.-4.	1754	1825	1895	1978	2064	2175			
im 5.-6.	1845	1929	2002	2072	2171	2308	2456		
im 7.-8.	1959	2054	2099	2167	2290	2442	2631	2843	
im 9.			2170	2282	2336	2580	2791	3026	3259
im 10.				2355	2395	2717	2956	3207	3464
im 11.					2606	2856	3109	3392	3666

ab 1. Juli 2003									
Berufs-jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	1694	1754	1842	1921	1995				
im 3.-4.	1789	1862	1933	2018	2105	2219			
im 5.-6.	1882	1968	2029	2113	2214	2354	2515		
im 7.-8.	1998	2095	2110	2210	2326	2491	2684	2900	
im 9.			2228	2307	2424	2632	2872	3087	3271
im 10.				2402	2515	2771	3014	3271	3538
im 11.					2658	2913	3161	3460	3740

ab 1. Januar 2004									
Berufs-jahr	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
im 1.-2.	1711	1772	1860	1940	2018				
im 3.-4.	1807	1881	1952	2038	2126	2241			
im 5.-6.	1903	1988	2042	2134	2236	2378	2540		
im 7.-8.	2018	2116	2191	2232	2319	2516	2713	2929	
im 9.			2215	2330	2453	2658	2873	3118	3357
im 10.				2426	2563	2799	3019	3304	3568
im 11.					2635	2942	3236	3495	3778

Steht das Gehalt nicht für den ganzen Monat zu, so ist für jeden Kalendertag $1/30$ des Monatsgehalts zu zahlen.

§ 3 Vergütungen für Auszubildende

Die Ausbildungsvergütungen betragen monatlich:

ab	1. Juli 2002	1. Juli 2003	1. Januar 2004
im 1. Ausbildungsjahr	672 €	685 €	692 €
im 2. Ausbildungsjahr	728 €	741 €	748 €
im 3. Ausbildungsjahr	778 €	794 €	802 €

§ 4 Schlussbestimmungen

- Dieser Gehaltstarifvertrag tritt ab 1. Mai 2002 in Kraft. Er kann frühestens zum 31. Mai 2004 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.
- Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Arbeitnehmer durch Betriebsvereinbarungen oder kraft eines besonderen Arbeitsvertrages Anspruch hat, bleiben bestehen.

Teil III: Tarifvertrag zur leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Vergütung

in der ab 1. Januar 2003 geltenden Fassung

§ 1 Geltungsbereich/Voraussetzungen

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Mantel-tarifvertrag). Er gilt nicht für Auszubildende.

In Betrieben mit Betriebs-/Personalrat kann eine leistungs- und/oder erfolgsorientierte Vergütung durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung (ohne Möglichkeit der Nachwirkung im Kündigungsfall) eingeführt werden. Die betriebliche Regelung kann sich auf alle tariflich bezahlten Mitarbeiter oder bestimmte Unternehmensbereiche bzw. Mitarbeitergruppen beziehen.

§ 2 Grundmodell

1. Variabilisierungsvolumen

Ein Teil der Jahres-Tarifgehälter (12 tarifliche Monatsgehälter ohne Zulagen/Zuschläge = Variabilisierungsbasis) kann durch eine betriebliche Regelung gem. § 1 Abs. 2, die auf individuellen und/oder teambezogenen Leistungs- und/oder Erfolgskriterien beruht, nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen variabel ausgestaltet werden. Dieser Anteil (Variabilisierungsvolumen) beträgt max. 4%.

Das Variabilisierungsvolumen kann auch in den ersten sechs Monaten des Folgejahres ausgezahlt werden.

2. Dotierung/Ausschüttung

In der Betriebs-/Dienstvereinbarung ist zu regeln, für welche Organisationseinheiten (grundsätzlich der Betrieb) das Budget zu einem festzulegenden Stichtag zu ermitteln und auszuschütten ist. Dabei sind Neueintritte, die individuelle Gehaltsentwicklung sowie Zeiten ohne Ge-

haltsanspruch entsprechend zu berücksichtigen. In Ausnahmefällen ist eine betriebsübergreifende Regelung durch den Gesamtbetriebsrat zulässig, wenn er gem. § 50 BetrVG für die Aufgabe der Ausgestaltung eines betriebsübergreifenden Budgets, der Festlegung der Kriterien für die Ausschüttung sowie der Bildung der Budgeteinheiten legitimiert ist (PersVG analog). Auch in diesem Fall sind die Budgeteinheiten grundsätzlich die Betriebe oder die nächsthöheren Organisationseinheiten.

Der Arbeitgeber stellt ein zusätzliches Budget zur Verfügung. Die für die Bemessung dieses Budgets anzuwendenden Kennziffern sind in den freiwilligen Betriebs-/Dienstvereinbarungen für deren Laufzeit festzuschreiben, soweit nicht ein fester Arbeitgeberanteil vereinbart ist. Auf dieses Zusatzbudget sind die Regelungen dieses Tarifvertrages entsprechend anzuwenden. Übertarifliche Leistungen können einfließen. Für Arbeitnehmer, die durch Eigenkündigung ausgeschieden sind oder ausscheiden werden, erfolgt keine anteilige Aufstockung des zusätzlichen Budgets.

Das Gesamtbudget ist zu 100% auszuschütten (Budget- und Auszahlungsgarantie). Ein- und Austritte erhalten die variable Vergütung anteilig. Die Höhe der individuellen variablen Vergütung ist dem Mitarbeiter schriftlich mitzuteilen.

Der örtlich zuständige Betriebs-/Personalrat ist über die Höhe, die Verteilung und die vollständige Ausschüttung des Budgets zeitnah anhand entsprechender Unterlagen zu informieren.

Das individuelle Jahres-Tarifgehalt auf der Basis der geltenden Eingruppierung und des vereinbarten Arbeitszeitvolumens darf das hiermit korrespondierende Jahres-Tarifgehalt des Arbeitnehmers auf Gehaltsbasis April 2002 nicht unterschreiten.

§ 3 Basiserweiterung

Wird betrieblich von der Variabilisierung der Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 4 MTV kein Gebrauch gemacht, kann die Variabilisierungsbasis um den Anspruch auf Sonderzahlungen gem. § 10 Ziff. 1 MTV ohne Zulagen/Zuschläge (tarifliche Jahresvergütung) erweitert werden. Das Variabilisierungsvolumen von 4% bleibt unberührt. § 2 gilt entsprechend.

§ 4 Verteilungsregeln

Betriebliche Systeme variabler Vergütung müssen regeln:

- Art, Anzahl und ggf. Gewichtung der Leistungs-/Erfolgskriterien
- Art der Verknüpfung von Leistung/Erfolg und der resultierenden Vergütung
- Kriterien für die Höhe des Zusatzbudgets gem. § 2 Ziff. 2 Abs. 2.

Leistung und Erfolg können über Zielvereinbarungen oder Leistungsbeurteilungen ermittelt werden.

a) Zielvereinbarungen

Der Zielvereinbarungszeitraum beträgt in der Regel 12 Monate.

Pro Zielvereinbarungszeitraum sollen mehrere Ziele vereinbart werden. Dabei sind quantitative und qualitative Ziele möglich. Diese können unterschiedlich gewichtet werden. Für die einzelnen Ziele können Zielerreichungsstufen vorgesehen werden. Die vereinbarten Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. Die Zielerreichung muss arbeitnehmerseitig beeinflussbar sein.

Die der variablen Vergütung zugrunde liegenden Ziele sind für den Vergütungszeitraum schriftlich zu fixieren. Im Ausnahmefall sind Korrekturen der Ziele bzw. Erfolgskriterien möglich, falls sich für die Zielvereinbarung maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben. Zielkorrekturen können nur einvernehmlich erfolgen.

Die jeweilige Zielerreichung ist auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festzustellen und auf Wunsch dem Arbeitnehmer zu erläutern. Zwischengespräche können betrieblich vorgesehen werden.

Die Ausschüttung muss die Zielerreichung in Rahmen des Budgets angemessen honorieren; eine individuelle Ausschüttung erfolgt auch unterhalb von 100% Zielerreichung.

b) Leistungsbeurteilungen

Die Beurteilungskriterien (z. B. Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Kundenorientierung, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Führungsverhalten) sowie deren Abstufung sind in der Betriebs-/Dienstvereinbarung festzulegen. Die Kriterien können unterschiedlich gewichtet werden. Es können nur solche Beurteilungskriterien herangezogen werden, die für den Arbeitsplatz wichtig, zutreffend und vom Arbeitnehmer beeinflussbar sind.

Die Leistungsbeurteilung erfolgt mindestens einmal im Jahr durch die zuständige Führungskraft auf der Basis der Aufgabenbeschreibung in einem dialogorientierten Gespräch. In diesem Gespräch wird der Beurteilungsentwurf besprochen, von der Führungskraft begründet und entschieden.

c) **Konfliktregelung**

Die freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung muss eine Regelung über die Beilegung von Konflikten zwischen den Betriebsparteien sowie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die vorgesehenen Ziele und deren Erreichung bzw. das Ergebnis der Leistungsbeurteilung enthalten.

§ 5 Schlussbestimmungen

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Januar 2003 in Kraft. Er kann mit einer Frist von 12 Monaten zum Ende des Kalenderjahres, erstmals zum 31. 12. 2007, gekündigt werden.

Protokollnutzen

- 1) Die Tarifparteien stimmen darüber überein, dass von der betrieblichen Einführung eines flexiblen Verfahrens, das in angemessener Weise betriebliche Schaltungen verfolgt und Führungskräfte und Mitarbeiter an den betrieblichen Regelungen zur Leistungsbeurteilung und der Leistungsbeurteilung zu beteiligen, zu machen ist.
- 2) Das Ergebnis der Leistungsbeurteilung ist der Zielsetzung, die im Prozess/Projekt/Abteilung festzulegen sind, als Maßstab für die Beurteilung von Leistungen zu dienen. Dabei bleibt die Möglichkeit, bei besonderen Maßnahmen mit Sachverhalten zugehörigen Aufträgen der Leistungsbeurteilung bzw. der Vereinbarung für künftige Aufträge.
- 3) Die Tarifparteien können ab 1. Juli 2003 pro Monat einmalig ein Gehaltserhöhungsangebot in der Höhe der letzten Lohnänderung für den betreffenden April 2003 maximal einmal im Monat machen.
- 4) Die Tarifparteien werden das darzulegende Anabietenprogramm ab April 2002 vereinbaren. Die Lohnänderungen im Rahmen des Anabietenprogramms werden im Tarifvertrag festzulegen.

Teil IV: Vermögensbildungs-Tarif

Tarifvertrag über Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz in der ab 22. Mai 2001 geltenden Fassung

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie der des Teiles I (Manteltarifvertrag – MTV).

§ 2 Höhe der Leistungen

Die Arbeitnehmer und Auszubildenden – im folgenden kurz „Arbeitnehmer“ genannt – erhalten für jeden Kalendermonat, für den sie mindestens 15 Kalendertage Gehalt bzw. Vergütung für Auszubildende oder Zuschuß zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz beziehen oder Anspruch auf Krankengeldzuschuß gem. § 12 MTV haben, 40,- € monatlich als Leistungen im Sinne des 5. Vermögensbildungsgesetzes i.d.F. vom 21.12.1993 (VermBG). Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer findet § 9 Ziff. 1 MTV entsprechende Anwendung.

Der Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag ist insoweit ausgeschlossen, als Arbeitnehmer für denselben Zeitraum schon von einem anderen Arbeitgeber Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz erhalten oder zu beanspruchen haben.

§ 3 Fälligkeit der Leistungen

Statt monatlicher Fälligkeit kann betrieblich die Fälligkeit der Leistungen für das 1. Halbjahr auf den 31. März und für das 2. Halbjahr auf den 30. September oder für das ganze Kalenderjahr auf den 30. Juni vereinbart werden.

Ergibt sich nachträglich, daß Arbeitnehmern die Leistungen nicht in der geleisteten Höhe zustehen, so stellen die darüber hinausgehenden Beträge Gehaltsvorauszahlungen dar, die verrechnet werden können.

§ 4 Anlageart

Die Arbeitnehmer haben dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen, welche nach dem Vermögensbildungsgesetz zulässige Art der Anlage der Leistungen sie wünschen und die Stelle nebst Konto-Nr. zu bezeichnen, an die sie abgeführt werden soll. Unterbleibt die Mitteilung, so erlöschen die Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag für das laufende Kalenderjahr am 15. Dezember.

Für die tariflich vereinbarten Leistungen und die gem. § 11 VermBG angelegten Teile des Arbeitslohnes sollen die Arbeitnehmer möglichst dieselbe Anlageart und dasselbe Anlageinstitut wählen. Eine zweite Anlageart kann gewählt werden, wenn es sich bei einer Anlageart um eine der in § 2 Abs. 1 Nr. 1-3, Abs. 2-4 VermBG aufgeführten Anlagearten handelt. Die für ein Kalenderjahr getroffene Entscheidung kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers geändert werden.

§ 5 Unterrichtung und Anlagewahl

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, daß ihre Mitglieder über die Möglichkeiten der Anlage der Leistungen nach § 2 Abs. 1 VermBG umfassend unterrichtet werden sollen. Sie erklären, nichts zu unternehmen, was geeignet sein könnte, dem Grundsatz der freien Wahl gem. § 12 VermBG entgegenzuwirken.

§ 6 Berücksichtigung bei anderen Leistungen

Bei der Berechnung der Mehrarbeits-, Sonn- und Feiertags- sowie Nachtarbeitsvergütungen gem. § 5 MTV, der Sonderzahlungen gem. § 10 MTV, des Krankengeldzuschusses gem. § 12 MTV, der Jahreseinkünfte gem. § 14 Ziff. 4 MTV und des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gem. § 14 Mutterschutzgesetz bleiben tarifliche Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz außer Betracht.

§ 7 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1985/1. März 1986/15. November 1989/1. April 1992/1. Januar 1995/1. Januar 2000/22. Mai 2001 in Kraft.

Teil V: Rationalisierungsschutz- abkommen

Tarifvereinbarung zur Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen in der ab 1. Januar 2003 geltenden Fassung

§ 1 Geltungsbereich

Das Rationalisierungsschutzabkommen hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag).

§ 2 Allgemeine Grundsätze

Die Vertragsparteien bejahen die wirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen. Diese haben sowohl den wirtschaftlichen Belangen der Unternehmen als auch den sozialen Interessen der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen.

§ 3 Begriffsbestimmung

Rationalisierungsmaßnahmen i. S. dieses Tarifvertrages sind vom Arbeitgeber veranlaßte Änderungen der Arbeitstechnik oder der Arbeitsorganisation zur Steigerung der Wirtschaftlichkeit des Unternehmens, sofern diese zu Versetzungen, Herabgruppierungen oder Kündigungen führen.

§ 4 Zusammenarbeit mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung

Der Arbeitgeber hat den Betriebs- bzw. Personalrat über die Planung von Rationalisierungsmaßnahmen i. S. von § 3 rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre personellen Auswirkungen (Versetzungen, Umgruppierungen, Umschulungen, Kündigungen) mit ihm so rechtzeitig zu beraten, daß das Ergebnis der Beratungen noch berücksichtigt werden kann. Die gesetzlichen Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte der Betriebs- bzw. Personalvertretung bleiben unberührt.

§ 5 Grundsatz der Arbeitsplatzsicherung

1. Vorrangiges soziales Ziel im Falle von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Aufrechterhaltung eines Arbeitsverhältnisses im Unternehmen. Dabei gehen die Vertragsparteien von der grundsätzlichen Bereitschaft der Arbeitnehmer zu Mobilität und Flexibilität aus.

Sofern aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ein Arbeitsplatz in der tariflichen Wertigkeit sinkt oder wegfällt, ist dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden –, ggf. nach einer Umschulung, ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in demselben Betrieb des Unternehmens anzubieten. Sofern dies nicht möglich ist, ist dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden – ein zumutbarer Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe in einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.

2. Steht ein Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe gem. Ziff. 1 nicht zur Verfügung, ist dem Arbeitnehmer – soweit vorhanden – ein zumutbarer geringer bewerteter Arbeitsplatz im Betrieb oder, sofern dies nicht möglich ist, in einem anderen nahegelegenen Betrieb des Unternehmens anzubieten.
3. §§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG, 102 Abs. 3 Ziff. 3 BetrVG bzw. die entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze bleiben unberührt.
4. Die Zumutbarkeit eines Arbeitsplatzes richtet sich nach der Art der bisherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers, seinem Alter und Gesundheitszustand, seinen familiären Verhältnissen sowie der räumlichen Entfernung des neuen Arbeitsplatzes.
5. Der von Maßnahmen des § 3 in Verbindung mit § 5 betroffene Arbeitnehmer ist zu informieren und insbesondere wegen der Zumutbarkeit anzuhören.
6. Ein Arbeitnehmer, der es ablehnt, einen zumutbaren Arbeitsplatz der gleichen Tarifgruppe zu übernehmen oder an zumutbaren Umschulungsmaßnahmen für die Übernahme eines solchen teilzunehmen, oder eine entsprechende Umschulung schuldhaft vorzeitig abbricht, erwirbt keine Ansprüche aus diesem Abkommen.

§ 6 Änderung der Tätigkeit – Versetzung

1. Ändert sich durch eine Rationalisierungsmaßnahme die Tätigkeit eines Arbeitnehmers an seinem bisherigen Arbeitsplatz, hat dieser Anspruch auf die notwendigen und geeigneten Maßnahmen zur Einarbeitung in die geänderte Tätigkeit. Dies gilt entsprechend bei einer Versetzung auf einen neuen Arbeitsplatz.
2. Ist die Versetzung mit einem Ortswechsel verbunden, so trägt der Arbeitgeber
 - a) bei einem notwendigen Wohnungswechsel die Kosten im Rahmen des Bundesumzugskostengesetzes,
 - b) für längstens 12 Monate die nachgewiesenen Mehrkosten für die Fahrt zum neuen Arbeitsort bzw. die nachgewiesenen Kosten der doppelten Haushaltsführung im Rahmen der steuerlich jeweils zulässigen Höchstbeträge.
3. Erweist sich innerhalb von 6 Monaten nach einer Versetzung, daß der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, ist ein zweites Mal i. S. des § 5 zu verfahren.
4. Sofern ein Arbeitnehmer versetzt und das Arbeitsverhältnis innerhalb von 6 Monaten nach der Versetzung entweder vom Arbeitgeber gekündigt oder einvernehmlich aufgelöst wird, weil der Arbeitnehmer den Anforderungen des neuen Arbeitsplatzes nicht entspricht, bleiben die Ansprüche aus diesem Abkommen erhalten.

§ 7 Qualifikationssicherung

1. Vor einer Herabgruppierung oder Kündigung aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist zu prüfen, inwieweit diese durch Umschulung oder Fortbildung gemindert oder verhindert werden können. Kann dem Arbeitnehmer gem. § 5 ein anderer Arbeitsplatz angeboten werden, der eine Umschulung erfordert, so hat er Anspruch auf die hierfür erforderlichen Umschulungsmaßnahmen.
2. Für die Dauer der Umschulung erhält der Arbeitnehmer die bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Die notwendigen Kosten der Umschulung trägt der Arbeitgeber.

3. Leistungen anderer Stellen gehen vor und sind auf die Ansprüche gem. Ziff. 2 anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, die ihnen nach gesetzlichen oder sonstigen Regelungen zustehenden Leistungen zu beantragen.
4. Die betrieblichen Umschulungsmaßnahmen sollen soweit wie möglich im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit stattfinden; sofern sie über diese Zeit hinausgehen, ist ein entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Bei außerbetrieblichen Umschulungen ist der Arbeitnehmer freizustellen.
5. Eine begonnene Umschulung kann nur einvernehmlich geändert werden. Bricht ein Arbeitnehmer die Umschulung schuldhaft vorzeitig ab oder tritt er den neuen Arbeitsplatz schuldhaft nicht an, hat er dem Arbeitgeber die sachlichen Kosten der Umschulung zu erstatten.

§ 8 Änderungskündigung/Gehaltssicherung

1. Soll einem Arbeitnehmer wegen einer Rationalisierungsmaßnahme i.S. des § 3 eine Tätigkeit übertragen werden, die einer niedrigeren Tarifgruppe entspricht, so ist für eine Änderungskündigung oder Einvernehmen Schriftform erforderlich. Für die Änderungskündigung gelten die Bestimmungen des § 17 MTV und des Kündigungsschutzgesetzes.
2. Für die Dauer der Kündigungsfrist erfolgt eine Fortzahlung der bisherigen Bezüge, ausgenommen die Vergütungen gem. § 5 MTV, es sei denn, deren Voraussetzungen sind erfüllt. Nimmt der Arbeitnehmer das neue Vertragsangebot innerhalb von 3 Wochen nach Zugang an, erhält er unter der Voraussetzung, daß er dem Betrieb mindestens 15 Jahre oder im Falle der Vollendung des 40. Lebensjahres mindestens 10 Jahre ununterbrochen angehört hat, zu seinem neuen Tarifgehalt eine Zulage in Höhe der Differenz zwischen den bisherigen Bezügen und der neuen Tarifgruppe im Zeitpunkt der Versetzung.

Auf diese Zulage werden allgemeine Tarifgehaltserhöhungen voll angerechnet. Voraussetzung ist, daß der Arbeitnehmer in der bisherigen Tarifgruppe in den vorangegangenen 3 Jahren eingruppiert war.

3. § 7 Ziff. 5 MTV bleibt unberührt.
4. Bei einer einvernehmlichen Versetzung gelten die Ziff. 2-3 entsprechend.

§ 9 Kündigung und Abfindung

1. Ist aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen eine Kündigung des Arbeitnehmers unvermeidbar, so gelten für die Kündigung die Bestimmungen des § 17 MTV und die Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes. § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG findet entsprechende Anwendung.
2. Vor einer Kündigung gem. Ziff. 1 ist für Arbeitnehmer mit 25jähriger Betriebszugehörigkeit, die 2 Jahre vor der Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs stehen, zu prüfen, ob an die Stelle einer Kündigung mit Zahlung einer Abfindung eine andersartige einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (z. B. Zahlung eines Übergangsgeldes) treten kann.

Während der zeitlichen Geltung des Altersteilzeit-Tarifvertrages können Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, an Stelle einer unvermeidbaren betriebsbedingten Kündigung eine Altersteilzeitregelung – ggf. in Verbindung mit einer Versetzung – in Anspruch nehmen, sofern nicht betriebliche Gründe entgegenstehen. Bei Vereinbarung einer Altersteilzeit endet das Arbeitsverhältnis mit Beginn des Kalendermonats, für den der Arbeitnehmer frühestens eine Rente (mit Abschlägen) beanspruchen kann.

Während des Altersteilzeitverhältnisses erhalten die betreffenden Arbeitnehmer einen Aufstockungsbetrag in Höhe von 25% des Teilzeitentgelts gem. § 9 Ziff. 1 MTV; ausgenommen sind Mehrarbeitsvergütungen gem. § 5 MTV. Durch freiwillige Betriebs-/Dienstvereinbarung oder einzelvertraglich kann eine ungleichmäßige Verteilung des Aufstockungsprozentsatzes vereinbart werden (z. B. 30% in der Arbeitsphase und 20% in der Freistellungsphase).

Kann eine Altersteilzeitregelung nicht erfolgen, tritt während der zeitlichen Geltung des Vorruhestand-Tarifvertrages für Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens 10 Jahre angehören, an die Stelle einer unvermeidbaren Kündigung eine entsprechende Vorruhestandsregelung.

3. Führen Rationalisierungsmaßnahmen – auch in Form eines Auflösungsvertrages – zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, so erhält der Arbeitnehmer eine Abfindung. Sie beträgt:

Betriebs- zugehörigkeit	Alter				
	40	44	48	52	56
	Monatsgehälter				
10	4	4,5	5	5,5	6
14	5	5,75	6,5	7,25	8
18	6	7	8	9	10
22	7	8,25	9,5	10,75	12
26	-	9,5	11	12,5	14

Für Arbeitnehmer vor Vollendung des 40. Lebensjahres beträgt die Abfindung:

- bei 5jähriger Betriebszugehörigkeit 1 Monatsgehalt,
- bei 10jähriger Betriebszugehörigkeit 2 Monatsgehälter,
- bei 15jähriger Betriebszugehörigkeit 3 Monatsgehälter.

Für die Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Lebensalter ist der Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebend.

4. Betriebliche Leistungen, die aus gleichem Anlaß erfolgen, werden auf Ansprüche aus den vorstehenden Regelungen angerechnet.
5. Der Anspruch auf die Abfindung ruht, wenn der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhebt.
6. Ein Anspruch auf die Abfindung besteht nicht, wenn im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit des Bezugs von Altersruhegeld bzw. vorgezogenem Altersruhegeld oder Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, von Leistungen aus einer gesetzlichen Befreiungsversicherung oder von öffentlich-rechtlichen Versorgungsbezügen besteht. Tritt eine dieser Möglichkeiten oder die Vollendung des 63. Lebensjahres innerhalb eines Zeitraums ein, der kürzer ist als die der Abfindung zugrunde liegende Zahl der Monatsbezüge, so verringert sich die Abfindung entsprechend. Ein Anspruch auf Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung auf Zeit/bei Berufsunfähigkeit wird in seiner für die Bezugsdauer insgesamt festgestellten Höhe auf den Abfindungsanspruch angerechnet. Eine Anrechnung findet nicht statt, wenn bereits vor Eintritt des Rationalisierungsfalles eine teilweise Erwerbsminderungsrente vorlag und die Abfindung auf der entsprechenden Teilzeitzbasis berechnet wurde.

7. Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist bei Vorliegen sozialer Härten eine Fortführung bestehender Arbeitgeberdarlehen zu Angestelltenkonditionen bis maximal 3 Jahre nach billigem Ermessen zu prüfen.

Protokollnotiz
Für das Gebiet der am 3. Oktober 20 der Bundesrepublik Deutschland
in bestimmten Ländern, nämlich Berlin (Ost) bezieht die Betriebszugehörige
von bestimmten öffentlichen Banken bzw. bei Bankensysteme aus fortgeführten
Prozesskosten entstehen, sind auch diejenigen, die in die für die
Grundungsmittel, deren Fortführung im Zusammenhang mit der
vorgesehenen Abschlusssitzung des Vertrags sind.

§ 10 Subsidiaritätsklausel

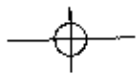
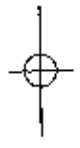
Leistungen, die auf anderer Rechtsgrundlage zu den gleichen Zwecken wie die in diesem Abkommen aufgeführten Leistungen gewährt werden, sind auf die Ansprüche aus den vorstehenden Bestimmungen anzurechnen. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, derartige Leistungen zu beantragen.

§ 11 Schlußbestimmungen

Günstigere gesetzliche, tarifliche und günstigere bestehende betriebliche oder einzelvertragliche Bestimmungen bleiben von diesem Abkommen unberührt. Der Abschluß abweichender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen auf der Grundlage der §§ 111 ff. BetrVG bzw. der entsprechenden Vorschriften der Personalvertretungsgesetze sowie ergänzender Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anlässlich von Vorgängen, die dem erzwingbaren Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats unterliegen, ist zulässig, soweit diese nicht die Absicherung von Arbeitsplätzen und Einkommen bei Rationalisierungsmaßnahmen zum Inhalt haben.

§ 12 Laufzeit

Dieses Abkommen tritt am 1. Mai 1983/14. März 1985/16. Mai 1987/1. Oktober 1997/1. September 2001/1. Januar 2003 in Kraft. Es kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.



Teil VI: Vorruhestands-Tarifvertrag

Tarifvertrag zur vorgezogenen freiwilligen Pensionierung in der ab 13. Dezember 2002 geltenden Fassung

§ 1 Geltungsbereich

Der Vorruhestands-Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Manteltarifvertrag).

§ 2 Anspruchsvoraussetzungen

1. Arbeitnehmer mit einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeit haben für 1 Jahr, mit einer mindestens 20jährigen Betriebszugehörigkeit für 2 Jahre vor der frühesten Möglichkeit des gesetzlichen Rentenbezugs Anspruch auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag, sofern ihr Arbeitsverhältnis durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zum Zwecke der Inanspruchnahme von Vorruhestandsgeld beendet ist.
2. Der Arbeitnehmer hat das Anliegen 9 Monate vor dem gewünschten Beendigungstermin anzukündigen.
3. Der Betriebs-/Personalrat ist von der Vereinbarung der vorgezogenen freiwilligen Pensionierung zu informieren.
4. Für die Beteiligung des Betriebs-/Personalrats bei der Wiederbesetzung freiwerdender Arbeitsplätze gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
5. Der Anspruch nach Ziff. 1 entsteht letztmalig im Jahre 2004. Ansprüche auf vorzeitige Pensionierung, die bis Ende 2004 entstanden sind, können bis zum Auslaufen des Vorruhestands-Tarifvertrages geltend gemacht werden.

Protokollnotizen zu Ziff. 1

(1) Die im ersten Abschnitt des gesetzlichen Rentenbezugs bezieht sich auf den Zeitpunkt zu dem frühestens eine Rente vorzeitig ausbezogen werden kann.

(2) Für das Vorliegen der im § 10 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes im Bezug genommenen einschlägigen (10) bezieht die Betriebskrankenkasse auf die vom Arbeitgeber bzw. der Krankenkasse aus dem Vertrag entnommenen Angaben (sind) auch diejenigen Jahre, die bei einem Grundungemittelt der betroffenen Leistungsberechtigten oder seiner Rechtsvorgängerin eines Grundurteil festgestellt wurden.

§ 3 Höhe des Vorruhestandsgeldes

1. Das Vorruhestandsgeld beträgt in den ersten 3 Monaten 75%, danach 70% des letzten Bruttomonatsgehalts. Ausgenommen sind Erschwerungszulagen, Vergütungen gem. § 5 MTV, vermögenswirksame Leistungen und Sonderzahlungen.
2. Das Vorruhestandsgeld nimmt entsprechend an linearen Tarifgehaltssteigerungen teil.
3. Der zur vorgezogenen Pensionierung berechnete Arbeitnehmer erhält auf Verlangen eine Berechnung seines sich aus diesem Tarifvertrag ergebenden Vorruhestandsgeldes.
4. Der Arbeitnehmer hat Änderungen der ihn betreffenden Verhältnisse, die auf seinen Anspruch auf Vorruhestandsgeld Auswirkungen haben können, dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Protokollnotiz

Die Verzugsfrist des § 18 Ziff. 2 MTV gilt auch für den Vorruhestandsgeldvertrag entsprechend.

§ 4 Sozialversicherungsbeiträge

1. Der Arbeitgeber trägt die Hälfte des Beitrags, der sich auf der Grundlage des Vorruhestandsgeldes für die Pflichtversicherung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung ergibt. Die Höhe der Arbeitgeberbeiträge richtet sich nach den einschlägigen Vorschriften des Sozialgesetzbuches.

Hinsichtlich der gesetzlichen Pflegeversicherung trägt der Arbeitgeber den gesetzlichen Arbeitgeberanteil.

2. Bei einer Mitgliedschaft des Arbeitnehmers im BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. trägt der Arbeitgeber 2/3 des Beitragsanteils bis zur Höchstgrenze des Vorruhestandsgeldes. Entsprechendes gilt für die Zusatzversicherungseinrichtungen öffentlicher Banken.

Sofern keine Mitgliedschaft zum BVV besteht, verpflichtet sich der Arbeitgeber, die Leistungen zu den jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Altersversorgungseinrichtungen auf der Basis des Vorruhestandsgeldes fortzusetzen. Die Höhe einer betrieblichen Altersversorgung wird von diesem Vertrag nicht berührt und bestimmt sich nach den Ansprüchen, wie sie im Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Vorruhestandes bestehen.

§ 5 Betriebliche Sonderleistungen

Während der Zahlung des Vorruhestandsgeldes bleiben betriebliche Ansprüche auf Angestelltenkonditionen sowie auf Leistungen von Unterstützungs- und Sterbekassen erhalten.

§ 6 Erlöschen der Ansprüche

1. Die Ansprüche aus diesem Tarifvertrag erlöschen mit Beginn des Monats, für den der ausgeschiedene Arbeitnehmer Altersruhegeld, Dauerrente wegen voller Erwerbsminderung, Knappschaftsausgleichsleistung oder ähnliche Bezüge öffentlich-rechtlicher Art beanspruchen kann. Während eines Anspruchs auf Rente wegen voller Erwerbsminderung auf Zeit ruhen die Ansprüche auf Leistungen nach diesem Tarifvertrag. Ein Anspruch auf Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung wird auf das Vorruhestandsgeld angerechnet.
2. Die Ansprüche erlöschen spätestens mit Ablauf des Monats, in dem der ausgeschiedene Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet.
3. Die Ansprüche erlöschen ferner, wenn der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden eine mehr als geringfügige Beschäftigung/selbständige Tätigkeit gem. § 8 SGB IV ausübt.

§ 7 Schlußbestimmungen

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1984/14. März 1985/16. Mai 1987/15. November 1989/6. November 1990/25. Februar 1993/16. bzw. 23. März 1995/19. Juni 1996/1. Oktober 1997/1. Januar 2000/22. Mai 2001/1. September 2001/13. Dezember 2002 in Kraft.
2. Günstigere gesetzliche, tarifliche und günstigere bestehende betriebliche und einzelvertragliche Regelungen bleiben von diesem Vertrag unberührt.

Teil VII: Altersteilzeit-Tarifvertrag

in der ab 13. Dezember 2002 geltenden Fassung

§ 1

Dieser Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil I (Mantel-tarifvertrag).

§ 2

Für den Fall, daß der Arbeitgeber Altersteilzeitverträge auf der Basis des Altersteilzeitgesetzes abschließt, ist im Hinblick auf die Verteilung der während des Altersteilzeitverhältnisses insgesamt geschuldeten Arbeitszeit eine Blockbildung gem. § 2 Abs. 2 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz zulässig. Im übrigen kann der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin auch alle anderen Formen der Arbeitszeitverteilung vereinbaren, die den Bestimmungen des Altersteilzeitgesetzes entsprechen.

Bei Abschluß eines Altersteilzeitvertrages ist eine Vereinbarung gem. § 17 Ziff. 4 Satz 2 MTV zu treffen, nach der das Arbeitsverhältnis zum vereinbarten Zeitpunkt enden soll.

§ 3

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung vorzeitig durch Tod, haben die Erben Anspruch auf eine etwaige Differenz zwischen der erhaltenen Altersteilzeitvergütung und dem Entgelt für den Zeitraum der tatsächlichen Beschäftigung, das ohne Eintritt in die Altersteilzeit angefallen wäre. Vergütungen gem. § 5 MTV betreiben dabei außer Ansatz.

Endet ein Altersteilzeitverhältnis mit Blockbildung in der Freistellungsphase vorzeitig infolge voller Erwerbsminderung, so erhält der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin bis zum vereinbarten Ende des Altersteilzeitverhältnisses eine etwaige Differenz zwischen den gesetzlichen und betrieblichen Versorgungsbezügen (incl. BVV) und der fiktiven Altersteilzeitvergütung.

§ 4

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Juni 1997/1. Januar 2000/22. Mai 2001/
1. September 2001/13. Dezember 2002 in Kraft. Er ist befristet bis zum
31. Dezember 2006.

Protokollnotiz
Bei einer Mitgliedschaft des Arbeitnehmers im BVMV (Berufliche
Vereinigungen der Metallarbeiter) ist zu berücksichtigen, dass
anlässlich der Zusammenführung der beiden Betriebsräte (BVR) ein
Schlichtungsverfahren durchzuführen ist. Hinsichtlich der
die Zusammenführung betreffenden Angelegenheiten sind die
Mitglieder zumal, wenn es sich um Angelegenheiten handelt,
zu den jeweiligen betrieblichen und überbetrieblichen Altersversiche-
rungen auf der Basis der vorliegenden Betriebsvereinbarung fortzu-
führen.
Während des Abschlusses verhalten sich die Betriebsräte gegenüber
Angelegenheiten, die ihnen zugeordnet sind.

Verzeichnis

der an dem Tarifvertrag beteiligten öffentlichen Banken und sonstigen Einrichtungen

Bayerische Landesbank, München
Bremer Landesbank Kreditanstalt Oldenburg – Girozentrale –, Bremen –
Oldenburg
Calenberger Kreditverein, Hannover
Deutsche Ausgleichsbank, Bonn
DekaBank Deutsche Girozentrale, Frankfurt/M.
Deutsche Kreditbank AG, Berlin
Deutsche Landesbankenzentrale, Berlin
Deutscher Sparkassen-Verlag GmbH, Stuttgart
Die Sparkasse Bremen, Bremen
Frankfurter Sparkasse, Frankfurt/M.
Hamburger Sparkasse, Hamburg
Hamburgische Landesbank – Girozentrale –, Hamburg
Internationales Bankhaus Bodensee AG, Friedrichshafen
InvestitionsBank des Landes Brandenburg, Potsdam
Kreditanstalt für Wiederaufbau, Frankfurt/M.
Kreissparkasse Saarlouis, Saarlouis
Kreissparkasse Saarpfalz, Homburg
Kreissparkasse St. Wendel, St. Wendel
Land Brandenburg Lotto GmbH, Potsdam
Landesbank Baden-Württemberg, Stuttgart – Karlsruhe – Mannheim
LandesBank Berlin – Girozentrale –, Berlin
Landesbank Hessen-Thüringen – Girozentrale –, Frankfurt/M.
Landesbank Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
Landesbank Saar – Girozentrale –, Saarbrücken
Landesbank Sachsen – Girozentrale –, Leipzig
Landesbank Schleswig-Holstein – Girozentrale –, Kiel
Landeskreditbank Baden-Württemberg, Karlsruhe
Landwirtschaftliche Rentenbank, Frankfurt/M.
LBS Norddeutsche Landesbausparkasse Berlin – Hannover, Hannover/
Berlin
LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG, Potsdam
LBS Westdeutsche Landesbausparkasse, Münster
Lotterie Treuhandgesellschaft mbH Thüringen, Suhl

Lotto-Toto GmbH Sachsen-Anhalt, Magdeburg
LRP Landesbank Rheinland-Pfalz – Girozentrale –, Mainz
Nassauische Sparkasse, Wiesbaden
NKL Nordwestdeutsche Klassenlotterie, Hamburg
Norddeutsche Landesbank – Girozentrale –, Hannover – Braunschweig –
Magdeburg – Schwerin
Plus Bank AG, Hamburg
Ritterschafliches Kreditinstitut Stade, Stade
Sächsische Aufbaubank, Dresden
Sparkasse Merzig-Wadern, Merzig
Sparkasse Neunkirchen, Neunkirchen
Sparkasse Saarbrücken, Saarbrücken
Stadtsparkasse Völklingen, Völklingen
Thüringer Aufbaubank, Erfurt
VÖB-ZVD Bank für Zahlungsverkehrsdienstleistungen GmbH, Bonn
WestLB AG, Düsseldorf – Münster