

Deutsche Bundesbank, Zentralbereich Beschaffung Vergabeverfahren Nr. 26-2000080493

B4_Rahmenvertrag Arbeitnehmerüberlassung Anlage 12, Tarifvertrag für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank

Eine nichtamtliche Fassung des Bundesbanktarifvertrags (betrifft die Lose 1 bis 5) ist mit Dokument B4_RV ANÜ, Anlage 12 Tarifvertrag BBk-TV 26-2000080493 hinterlegt.

Der Tarifvertrag Dehoga Baden-Württemberg (betrifft Lose 7 bis 10) kann auf der Webseite des Hotel- und Gaststättenverband DEHOGA Baden-Württemberg e.V. unter folgender Internetadresse heruntergeladen werden.

[Tarifverträge - DEHOGA Baden Württemberg](#)

Diese Tarifverträge bilden die für die Kalkulation der jeweiligen Lose, notwendigen Grundlagen ab.

**Tarifvertrag
für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank
(BBkTV)**

vom 1. Oktober 2005
(BBk-TV Nr. 680)

in der durch folgende Tarifverträge geänderten Fassung:

<u>lfd. Nr.</u>	<u>TV-Nr.</u>	<u>Kurzbezeichnung des Tarifvertrages</u>
1	685	Änd-TV Nr. 1 vom 5. Juni 2008
2	686	Änd-TV Nr. 2 vom 1. Juli 2008
3	693	Änd-TV Nr. 3 vom 27. Februar 2010
4	702	Änd-TV Nr. 4 vom 31. März 2012
5	708	Änd-TV Nr. 5 vom 1. April 2014
6	714	Änd-TV Nr. 6 vom 16. Dezember 2014
7	718	Änd-TV Nr. 7 vom 29. April 2016
8	725	Änd-TV Nr. 8 vom 7. Februar 2017
9	727	Änd-TV Nr. 9 vom 18. April 2018
10	736	Änd-TV Nr. 10 vom 30. August 2019
11	737	Änd-TV Nr. 11 vom 25. Oktober 2020
12	747	Änd-TV Nr. 12 vom 14. Juli 2022
13	750	Änd-TV Nr. 13 vom 22. April 2023
14	759	Änd-TV Nr. 14 vom 6. April 2025

Hinweis:

Zum leichteren Auffinden von Textstellen sind außer den Absätzen auch die Unterabsätze nummeriert.

Beispiel:

(1) = Absatznummer

-1 = Unterabsatznummer

INHALTSVERZEICHNIS

ALLGEMEINER TEIL

ABSCHNITT I ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit
- § 3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
- § 4 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung
- § 5 Qualifizierung

ABSCHNITT II ARBEITSZEIT

- § 6 Regelmäßige Arbeitszeit
- § 7 Sonderformen der Arbeit
- § 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit
- § 8 a Überstunden
- § 9 Bereitschaftszeiten
- § 10 Arbeitszeitkonto
- § 11 Teilzeitbeschäftigung

ABSCHNITT III

EINGRUPPIERUNG, ENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN

- § 12 Eingruppierung
- § 13 Eingruppierung in besonderen Fällen
- § 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit
- § 15 Tabellenentgelt
- § 16 Stufen der Entgelttabelle
- § 17 Allgemeine Regelungen zu den Stufen
- § 18 Leistungsentgelt
- § 19 Erschwerniszuschläge
- § 20 Jahressonderzahlung
- § 21 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung
- § 22 Entgelt im Krankheitsfall
- § 22 a Forderungsübergang bei Dritthaftung
- § 23 Besondere Zahlungen
- § 23 a Reise-, Umzugskosten und Trennungsgeld
- § 24 Berechnung und Auszahlung des Entgelts
- § 25 Betriebliche Altersversorgung

ABSCHNITT IV

URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG

- § 26 Erholungsurlaub
- § 27 Zusatzurlaub
- § 28 Sonderurlaub
- § 29 Arbeitsbefreiung

§ 29 a Zeit-statt-Geld-Wahlmodell

ABSCHNITT V
BEFRISTUNG UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 30 Befristete Arbeitsverträge

§ 31 Führung auf Probe

§ 32 Führung auf Zeit

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

§ 35 Zeugnis

ABSCHNITT VI
ÜBERGANGS- UND SCHLUSSVORSCHRIFTEN

§ 36 *(nicht besetzt)*

§ 37 Ausschlussfrist

§ 38 Begriffsbestimmungen

§ 38 a Übergangsvorschriften

§ 39 In-Kraft-Treten, Laufzeit

Anhang zu § 16 BBkTV *(aufgehoben)*

Anlage Tabellenentgelt

**Tarifvertrag
für die Beschäftigten der Deutschen Bundesbank
(BBkTV)**

vom 1. Oktober 2005

Zwischen
der Deutschen Bundesbank,
vertreten durch den Vorstand,
und
den vertragschließenden Gewerkschaften *)

**) Es sind gleichlautende Tarifverträge abgeschlossen worden mit
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. - Bundesvorstand -
- der dbb tarifunion*

wird Folgendes vereinbart:

ABSCHNITT I

ALLGEMEINE VORSCHRIFTEN

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - nachfolgend Beschäftigte genannt -, die in einem Arbeitsverhältnis zur Deutschen Bundesbank - nachfolgend Bank genannt - stehen.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für

- a) Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten,
- b) bei Auslandsdienststellen der Bank eingestellte Ortskräfte,
- c) Auszubildende sowie Volontärinnen bzw. Volontäre und Praktikantinnen bzw. Praktikanten,
- d) Leiharbeiterinnen bzw. Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,
- e) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV,
- f) Hausverwalterinnen bzw. Hausverwalter bei Filialen der Bank, die diese Tätigkeit als Nebentätigkeit ausüben,
- g) Beschäftigte in Erholungsheimen der Bank.

(3) -1 Für die in Absatz 2 Buchstabe b genannten Beschäftigten gelten die für vergleichbare Beschäftigte des Bundes getroffenen Regelungen.

-2 Abweichend von Absatz 2 gilt dieser Tarifvertrag für die in Absatz 2 Buchstabe g genannten Beschäftigten in dem Umfang, wie dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

§ 2

Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Bank dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.
- (3) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.
- (4) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Ausbildungsverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit.

§ 3

Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) -1 Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von der Bank angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus.

-2 Die Beschäftigten dürfen dienstlich erlangte Kenntnisse, deren Geheimhaltung durch § 32 des Gesetzes über die Deutsche Bundesbank oder durch dienstliche Anordnung vorgeschrieben oder ihrer Natur nach erforderlich ist, ohne Genehmigung der Bank weder unmittelbar noch mittelbar außerdienstlich verwenden. Die Beschäftigten haben auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung der Bank möglich. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies der Bank unverzüglich anzuzeigen.

(3) -1 Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten der Bank rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Die Bank kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder berechnigte Interessen der Bank zu beeinträchtigen.

-2 Für Nebentätigkeiten bei der Bank oder im übrigen öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3) kann für Beschäftigte, auf die gemäß § 38 Abs. 5 Satz 2 die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter anzuwenden sind, eine Ablieferungspflicht zur Auflage gemacht werden; dabei sind die für die Beamtinnen und Beamten der Bank geltenden Bestimmungen maßgeblich.

-3 Abweichend von Unterabs. 1 finden für Beschäftigte, auf die gemäß § 38 Abs. 5 Satz 1 die Regelungen für Angestellte anzuwenden sind, die für die Beamtinnen und Beamten der Bank jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(4) Die Bank ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie bzw. er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin bzw. dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Amtsärztin bzw. einen Amtsarzt handeln, soweit sich die Parteien nach dem Personalvertretungsrecht nicht auf eine andere Ärztin bzw. einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Bank.

(5) Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine hierzu schriftlich bevollmächtigte Person ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

(6) Die im Rahmen des Arbeitsvertrages geschuldete Leistung ist gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen. Beschäftigte der Bank müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(7) Für die Schadenshaftung der Beschäftigten finden die für die Beamtinnen und Beamten der Bank jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

§ 4

Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

(1) Beschäftigte können aus dienstlichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Abordnung ist die Zuweisung einer vorübergehenden Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle der Bank unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses.
2. Versetzung ist die Zuweisung einer auf Dauer bestimmten Beschäftigung bei einer anderen Dienststelle der Bank unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses. Sie erfolgt unter Anwendung des Kriterienkatalogs zur Sozialauswahl der Bank in seiner jeweils gültigen Fassung, soweit die dort genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

(2) Beschäftigten kann im dienstlichen oder öffentlichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete Tätigkeit bei einem Dritten zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt. Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden auf das Entgelt angerechnet.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Zuweisung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die vorübergehende Beschäftigung bei einem Dritten im In- und Ausland, bei dem der BBkTV nicht zur Anwendung kommt.

(3) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen der Bank bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Personalgestellung ist - unter Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses - die auf Dauer angelegte Beschäftigung bei einem Dritten. Die Modalitäten der Personalgestellung werden zwischen der Bank und dem Dritten vertraglich geregelt.

§ 5 Qualifizierung

(1) Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und der Bank. Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) Vor diesem Hintergrund stellt die Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet, aber das durch Dienstvereinbarung näher ausgestaltet werden kann.

(3) Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) Beschäftigte haben – auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchst. d – Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft, in dem festgestellt wird, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Dieses

Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Die Kosten einer von der Bank veranlassten Qualifizierungsmaßnahme – einschließlich Reisekosten – werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich von der Bank getragen. Ein möglicher Eigenbeitrag wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt. Die Parteien nach dem Personalvertretungsrecht sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des dienstlichen und individuellen Nutzens zu regeln. Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(6) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(7) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(8) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

ABSCHNITT II

ARBEITSZEIT

§ 6

Regelmäßige Arbeitszeit

(1) -1 Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden wöchentlich.

-2 Bei Wechselschichtarbeit werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in die Arbeitszeit eingerechnet. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.

(1a) Abweichend von Absatz 1 können Beschäftigte und die Bank im gegenseitigen Einvernehmen, frühestens nach Ablauf der Probezeit, die Erhöhung der regelmäßigen Arbeitszeit auf bis zu durchschnittlich 42 Stunden wöchentlich (ausschließlich der Pausen) in Textform vereinbaren. Bei der Übernahme von Auszubildenden darf die Vereinbarung gemäß Satz 1 nicht bereits mit Beginn des Arbeitsverhältnisses geschlossen werden. Die Erhöhung ist auf maximal 18 Monate zu befristen. Verlängerungen sind nur befristet und nur in gegenseitigem Einvernehmen möglich. Die Verlängerungen können jeweils bis zu 18 Monate betragen. Die Vereinbarung kann aus wichtigem Grund in Textform mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Soweit tarifvertraglich auf die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten Bezug genommen wird, gilt in diesem Fall die individuell erhöhte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach Satz 1. Näheres kann durch eine einvernehmliche Dienstvereinbarung geregelt werden.

(2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht-

oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

(3) Soweit es die dienstlichen Verhältnisse zulassen, wird die bzw. der Beschäftigte am 24. Dezember und am 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nach Satz 1 aus dienstlichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Werktag fallen, um die dienstplanmäßig ausgefallenen Stunden.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 3:

Die Verminderung der regelmäßigen Arbeitszeit betrifft die Beschäftigten, die wegen des Dienstplans am Feiertag frei haben und deshalb ohne diese Regelung nacharbeiten müssten.

(4) Aus dringenden dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Dienstvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Im vollkontinuierlichen Schichtbetrieb kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

(5) Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht- und Schichtarbeit sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

(6) Durch Dienstvereinbarung kann ein wöchentlicher Arbeitszeitkorridor von bis zu 45 Stunden eingerichtet werden. Die innerhalb eines Arbeitszeitkorridors

geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(7) Durch Dienstvereinbarung kann in der Zeit von 6 bis 20 Uhr eine tägliche Rahmenzeit von bis zu zwölf Stunden eingeführt werden. Die innerhalb der täglichen Rahmenzeit geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden werden im Rahmen des nach Absatz 2 Satz 1 festgelegten Zeitraums ausgeglichen.

(8) Die Absätze 6 und 7 gelten nur alternativ und nicht bei Wechselschicht- und Schichtarbeit.

(9) Für die Bank kann eine Regelung nach den Absätzen 4, 6 und 7 in einem Tarifvertrag getroffen werden, wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und die Bank ein Letztentscheidungsrecht hat.

Protokollerklärung zu § 6:

Gleitzeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte unabhängig von den Vorgaben zu Arbeitszeitkorridor und Rahmenzeit (Absätze 6 und 7) möglich. Sie dürfen keine Regelungen nach Absatz 4 enthalten. In gemeinsamer Verantwortung von Bank und Beschäftigten soll darauf hingewirkt werden, dass Gleitzeitkonten durch Zeitausgleich zum Ende des Ausgleichszeitraums keine Minus- oder Plusstunden ausweisen, welche die geregelten Saldogrenzen überschreiten. Hierzu gehört auch, dass im Einzelfall frühzeitig auch von der Möglichkeit der Anordnung von Überstunden (§ 7 Abs. 7 und 8) Gebrauch gemacht wird. Soweit ein Konto gemäß § 10 eingerichtet ist, kann auch die Übertragung von Plusstunden auf dieses erfolgen. In den Gleitzeitregelungen können weitere Einzelheiten, insbesondere zur Anwendung der vorgenannten Möglichkeiten, geregelt werden.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

(1) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht,

bei denen Beschäftigte durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.

(2) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.

(3) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Bank außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer von der Bank bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.

(4) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung der Bank außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer der Bank anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte von der Bank mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

(5) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21 Uhr und 6 Uhr.

(6) Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) leisten.

(7) Überstunden sind die auf Anordnung der Bank geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) für die Woche dienstplanmäßig bzw. banküblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

- (8) Abweichend von Absatz 7 sind nur die Arbeitsstunden Überstunden, die
- a) im Falle der Festlegung eines Arbeitszeitkorridors nach § 6 Abs. 6 über 45 Stunden oder über die vereinbarte Obergrenze hinaus,
 - b) im Falle der Einführung einer täglichen Rahmenzeit nach § 6 Abs. 7 außerhalb der Rahmenzeit,
 - c) im Falle von Wechselschicht- oder Schichtarbeit über die im Schichtplan festgelegten täglichen Arbeitsstunden einschließlich der im Schichtplan vorgesehenen Arbeitsstunden, die bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Schichtplanturnus nicht ausgeglichen werden,
- angeordnet worden sind.

(9) Erhöhungsstunden sind die nach § 6 Abs. 1a vereinbarten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (§ 6 Abs. 1 Satz 1) hinausgehen. Erhöhungsstunden sind keine Überstunden nach Absatz 7 und 8.

§ 8

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Der bzw. die Beschäftigte erhält neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge. Die Zeitzuschläge betragen – auch bei Teilzeitbeschäftigten – je Stunde
- a) für Überstunden
 - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b 30 v. H.,
 - in den Entgeltgruppen 9c bis 15 15 v. H.,
 - b) für Nachtarbeit 20 v. H.,

-
- | | | |
|----|---|------------|
| c) | für Sonntagsarbeit | 25 v. H., |
| d) | bei Feiertagsarbeit | |
| | - ohne Freizeitausgleich | 135 v. H., |
| | - mit Freizeitausgleich | 35 v. H., |
| e) | für Arbeit am 24. Dezember und
am 31. Dezember jeweils ab 6 Uhr | 35 v. H., |
| f) | für Arbeit an Samstagen von
13 bis 21 Uhr, soweit diese nicht
im Rahmen von Wechselschicht- oder
Schichtarbeit anfällt | 20 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe. Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Satz 2 Buchst. c bis f wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. Auf Wunsch der bzw. des Beschäftigten können, soweit ein Arbeitszeitkonto (§ 10) eingerichtet ist und die dienstlichen Verhältnisse es zulassen, die nach Satz 2 zu zahlenden Zeitzuschläge entsprechend dem jeweiligen Vorphundertsatz einer Stunde in Zeit umgewandelt und ausgeglichen werden. Dies gilt entsprechend für Überstunden als solche.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Bei Überstunden richtet sich das Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung nach der jeweiligen Entgeltgruppe und der individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2 Buchst. d:

Der Freizeitausgleich muss im Dienstplan besonders ausgewiesen und bezeichnet werden. Falls kein Freizeitausgleich gewährt wird, werden als Entgelt einschließlich des Zeitzuschlags und des auf den Feiertag entfallenden Tabellenentgelts höchstens 235 v.H. gezahlt.

(2) Für Arbeitsstunden, die keine Überstunden sind und die aus dienstlichen Gründen nicht innerhalb des nach § 6 Abs. 2 Satz 1 oder 2 festgelegten Zeitraums mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält die bzw. der Beschäftigte je Stunde 100 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Mit dem Begriff „Arbeitsstunden“ sind nicht die Stunden gemeint, die im Rahmen von Gleitzeitregelungen im Sinne der Protokollerklärung zu § 6 anfallen, es sei denn, sie sind angeordnet worden.

(3) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft außerhalb des Aufenthaltsortes im Sinne des § 7 Abs. 4 wird die Zeit jeder einzelnen Inanspruchnahme einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 7 Abs. 4 telefonisch (z. B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 4 die Summe dieser Arbeitsleistungen auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie mit etwaigen Zeitzuschlägen nach Absatz 1 bezahlt. Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend, soweit die Buchung auf das Arbeitszeitkonto nach § 10 Abs. 3 Satz 2 zulässig ist. Satz 1 gilt nicht im Falle einer stundenweisen Rufbereitschaft. Eine Rufbereitschaft im Sinne von Satz 7 liegt bei einer ununterbrochenen Rufbereitschaft von weniger als zwölf Stunden vor. In diesem Fall wird abweichend von den Sätzen 2 und 3 für jede Stunde der Rufbereitschaft 12,5 v. H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Zur Ermittlung der Tage einer Rufbereitschaft, für die eine Pauschale gezahlt wird, ist auf den Tag des Beginns der Rufbereitschaft abzustellen.

(4) Das Entgelt für Bereitschaftsdienst wird durch einen Tarifvertrag geregelt. Bis zum In-Kraft-Treten einer Regelung nach Satz 1 gelten die in der Bank am 30. September 2005 jeweils geltenden Bestimmungen fort.

(5) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 200 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 1,18 Euro pro Stunde.

(6) Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 100 Euro monatlich. Beschäftigte, die nicht ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 0,59 Euro pro Stunde.

Protokollerklärung zu den Absätzen 5 und 6:

Die Beträge verändern sich bei allgemeinen Entgeltanpassungen nach dem 31. Dezember 2026 um den von den Tarifvertragsparteien vereinbarten Vomhundertsatz.

(7) Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1a erhalten neben dem Entgelt für jede Erhöhungsstunde einen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt je Erhöhungsstunde

- | | |
|-----------------------------------|-----------|
| - in den Entgeltgruppen 1 bis 9b | 25 v. H., |
| - in den Entgeltgruppen 9c bis 15 | 10 v. H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollerklärung zu Absatz 7:

Der Zuschlag wird als verstetigtes Entgelt in Monatsbeträgen gezahlt. Dabei sind die vereinbarten wöchentlichen Erhöhungsstunden (§ 7 Abs. 9) zunächst mit dem Faktor 4,348 (§ 24 Abs. 3 Satz 3) und anschließend mit dem sich aus § 8 Abs. 7 ergebenden Zuschlag zu multiplizieren.

§ 8 a Überstunden

Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Freizeit auszugleichen. Sofern kein Arbeitszeitkonto nach § 10 eingerichtet ist, oder wenn ein solches besteht, die bzw. der Beschäftigte jedoch keine Faktorisierung nach § 8 Abs. 1 geltend macht, erhält die bzw. der Beschäftigte für Überstunden (§ 7 Abs. 7), die nicht bis zum Ende des dritten Kalendermonats - möglichst aber schon bis zum Ende des nächsten Kalendermonats - nach deren Entstehen mit Freizeit ausgeglichen worden sind, je Stunde 100 v. H. des auf die Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und individuellen Stufe, höchstens jedoch nach der Stufe 4. Der Anspruch auf den Zeitzuschlag für Überstunden nach § 8 Abs. 1 besteht unabhängig von einem Freizeitausgleich.

§ 9 Bereitschaftszeiten

Bereitschaftszeiten sind die Zeiten, in denen sich die bzw. der Beschäftigte am Arbeitsplatz oder einer anderen von der Bank bestimmten Stelle zur Verfügung halten muss, um im Bedarfsfall die Arbeit selbständig, ggf. auch auf Anordnung, aufzunehmen und in denen die Zeiten ohne Arbeitsleistung überwiegen. Für Beschäftigte, in deren Tätigkeit regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten fallen und für die dienstlich Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Einschluss der Bereitschaftszeiten festgelegt sind, gelten folgende Regelungen:

- a) Bereitschaftszeiten werden zur Hälfte als tarifliche Arbeitszeit gewertet (faktoriert).
- b) Sie werden innerhalb von Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit nicht gesondert ausgewiesen.
- c) Die Summe aus den faktorierten Bereitschaftszeiten und der Vollarbeitszeit darf die Arbeitszeit nach § 6 Abs. 1 nicht überschreiten.
- d) Die Summe aus Vollarbeits- und Bereitschaftszeiten darf durchschnittlich 48 Stunden wöchentlich nicht überschreiten.

Ferner ist Voraussetzung, dass eine nicht nur vorübergehend angelegte Organisationsmaßnahme besteht, bei der regelmäßig und in nicht unerheblichem Umfang Bereitschaftszeiten anfallen.

Protokollerklärung zu § 9:

Diese Regelung gilt nicht für Wechselschicht- und Schichtarbeit.

§ 10 Arbeitszeitkonto

(1) Durch Dienstvereinbarung kann ein Arbeitszeitkonto eingerichtet werden. Wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und die Bank ein Letztentscheidungsrecht hat, kann eine Regelung nach Satz 1 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden. Soweit ein Arbeitszeitkorridor (§ 6 Abs. 6) oder eine Rahmenzeit (§ 6 Abs. 7) vereinbart wird, ist ein Arbeitszeitkonto einzurichten.

(2) In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der gesamten Bank oder nur in Teilbereichen eingerichtet wird.

(3) Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 6 Abs. 2 festgelegten Zeitraums als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben, nicht durch Freizeit ausgeglichene Zeiten nach § 8 Abs. 1 Satz 5 und Abs. 2 sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 8 Abs. 1 Satz 4 gebucht werden. Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden. Die bzw. der Beschäftigte entscheidet für einen in der Dienstvereinbarung festgelegten Zeitraum, welche der in Satz 1 genannten Zeiten auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden.

(4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto (Zeiten nach Absatz 3 Satz 1 und 2) tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.

(5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:

- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (bis zu 40 Stunden) und das höchstzulässige Zeitguthaben (bis zu einem Vielfachen von 40 Stunden), die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
- b) nach dem Umfang des beantragten Freizeitausgleichs gestaffelte Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die bzw. den Beschäftigten;
- c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an so genannten Brückentagen) vorzusehen;
- d) die Folgen, wenn die Bank einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

(6) Die Bank kann mit der bzw. dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren.

(7) Auf betrieblicher Ebene kann die Einrichtung eines Langzeitkontos für die Beschäftigten vereinbart werden. Ein in das Langzeitkonto eingebrachtes Wertguthaben kann gemäß § 7c SGB IV (insbesondere für ein Sabbatical, für eine Verringerung der Arbeitszeit, die die bzw. der Beschäftigte nach § 8 oder § 9a TzBfG verlangen kann, Freistellung wegen Kinderbetreuungszeiten und Pflegezeit) verwendet werden. Die Ausgestaltung geschieht durch einvernehmliche Dienstvereinbarung, in der insbesondere geregelt werden:

- a) Verfahren zur Einbringungsmöglichkeit, insbesondere die Einzahlung von Entgeltbestandteilen,
- b) Regelung von Störfällen und die Übertragung des Wertguthabens, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erwerbsminderung, Tod,
- c) Rahmen der Ansparvereinbarung, insbesondere hinsichtlich der Grenzen der Ansparung,
- d) Regelungen zur Freistellungsphase, insbesondere zu Mindestzeiten, Beginn und Dauer, Ankündigungsfristen,
- e) Entgelt in der Freistellungsphase.

§ 11 Teilzeitbeschäftigung

(1) Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder

- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu fünf Jahre zu befristen. Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat die Bank im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der bzw. des Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

(2) Beschäftigte, die in anderen als den in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von der Bank verlangen, dass sie mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.

Protokollerklärung zu Abschnitt II:

Bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages bestehende Gleitzeitregelungen bleiben unberührt.

ABSCHNITT III

EINGRUPPIERUNG, ENTGELT UND SONSTIGE LEISTUNGEN

§ 12 Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der bzw. des Beschäftigten richtet sich nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung der Deutschen Bundesbank (TV EntgO-BBk). Die bzw. der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie bzw. er eingruppiert ist.

(2) Die bzw. der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr bzw. ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 2 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 2 oder 4 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der bzw. des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollerklärungen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis der bzw. des Beschäftigten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschiftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, eines Widerspruchs oder eines Antrags, Fertigung einer Bauzeichnung, Erstellung eines EKG, Durchführung einer Unterhaltungs- bzw. Instandsetzungsarbeit). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
2. Eine Anforderung im Sinne der Sätze 2 und 3 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Entgeltgruppe.

(3) Die Entgeltgruppe der bzw. des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 13

Eingruppierung in besonderen Fällen

(1) Ist der bzw. dem Beschäftigten eine andere, höherwertige Tätigkeit nicht übertragen worden, hat sich aber die ihr bzw. ihm übertragene Tätigkeit (§ 12 Abs. 2 Satz 1) nicht nur vorübergehend derart geändert, dass sie den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht (§ 12 Abs. 2 Sätze 2 bis 6), und hat die bzw. der Beschäftigte die höherwertige Tätigkeit ununterbrochen sechs Monate lang ausgeübt, ist sie bzw. er mit Beginn des darauffolgenden Kalendermonats in der höheren Entgeltgruppe eingruppiert. Für die zurückliegenden sechs Kalendermonate gilt § 14 sinngemäß.

(2) Ist die Zeit der Ausübung der höherwertigen Tätigkeit durch Urlaub, Arbeitsbefreiung, Arbeitsunfähigkeit, Kur- oder Heilverfahren oder Vorbereitung auf eine Fachprüfung für die Dauer von insgesamt nicht mehr als sechs Wochen unterbrochen worden, wird die Unterbrechungszeit in die Frist von sechs Monaten eingerechnet. Bei einer längeren Unterbrechung oder bei einer Unterbrechung aus anderen Gründen beginnt die Frist nach der Beendigung der Unterbrechung von neuem.

(3) Wird der bzw. dem Beschäftigten vor Ablauf der sechs Monate wieder eine Tätigkeit zugewiesen, die den Tätigkeitsmerkmalen ihrer bzw. seiner bisherigen Entgeltgruppe entspricht, gilt § 14 sinngemäß.

§ 14

Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird der bzw. dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer bzw. seiner Eingruppierung entspricht, und hat sie bzw. er diese mindestens einen Monat

ausgeübt, erhält sie bzw. er für die Dauer der Ausübung eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.

(2) Durch Tarifvertrag wird im Rahmen eines Kataloges, der die hierfür in Frage kommenden Tätigkeiten aufführt, bestimmt, dass die Voraussetzung für die Zahlung einer persönlichen Zulage bereits erfüllt ist, wenn die vorübergehend übertragene Tätigkeit mindestens drei Arbeitstage andauert und die bzw. der Beschäftigte ab dem ersten Tag der Vertretung in Anspruch genommen worden ist.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich nach dem jeweiligen Unterschiedsbetrag zu dem Tabellenentgelt, das sich bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Abs. 5 Satz 1 ergeben hätte.

§ 15 Tabellenentgelt

(1) Die bzw. der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in die sie bzw. er eingruppiert ist, und nach der für sie bzw. ihn geltenden Stufe.

(2) Alle Beschäftigten erhalten Entgelt gemäß Anlage.

(3) Durch Tarifvertrag können für an- und ungelernte Tätigkeiten in von Outsourcing und/oder Privatisierung bedrohten Bereichen in den Entgeltgruppen 1 bis 4 Abweichungen von der Entgelttabelle bis zu einer dort vereinbarten Untergrenze vorgenommen werden. Die Untergrenze muss im Rahmen der Spannbreite des Entgelts der Entgeltgruppe 1 liegen. Die Umsetzung erfolgt ebenfalls durch Tarifvertrag.

§ 16

Stufen der Entgelttabelle

- (1) Die Entgeltgruppen 2 bis 15 umfassen sechs Stufen.
- (2) Bei Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. Verfügt die bzw. der Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2; verfügt sie bzw. er über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren, erfolgt bei Einstellung in der Regel eine Zuordnung zur Stufe 3. Unabhängig davon kann die Bank bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. Bei Einstellung in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis zur Bank werden die Beschäftigten mit einschlägiger Berufserfahrung der im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbenen Stufe zugeordnet und die im vorhergehenden Arbeitsverhältnis erreichte Stufenlaufzeit wird fortgeführt.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.

- (3) Bei Einstellung von Beschäftigten in unmittelbarem Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Abs. 3 Satz 3) oder zu einem Arbeitgeber, der einen dem TVöD vergleichbaren Tarifvertrag anwendet, kann die in dem vorhergehenden Arbeitsverhältnis erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigt werden; Absatz 2 Satz 3 bleibt unberührt.
- (4) Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Abs. 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei der Bank (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5.

(5) Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Abs. 2 bleibt unberührt.

(6) Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. Haben Beschäftigte bereits die Stufe 5 oder die Endstufe ihrer jeweiligen Entgeltgruppe erreicht, kann ihnen unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ein um bis zu 20 v. H. der Stufe 2 ihrer jeweiligen Entgeltgruppe höheres Entgelt gewährt werden. Die Gewährung der Zulagen nach den Sätzen 1 und 2 kann zeitlich befristet erfolgen. Die Zulagen sind jederzeit widerruflich und gelten als Tabellenentgelt gemäß § 15.

§ 17

Allgemeine Regelungen zu den Stufen

(1) Die Beschäftigten erhalten vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird, das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe.

(2) Bei Leistungen der bzw. des Beschäftigten, die erheblich über dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden. Bei Leistungen, die erheblich unter dem Durchschnitt liegen, kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Stufen 4 bis 6 jeweils

verlängert werden. Bei einer Verlängerung der Stufenlaufzeit hat die Bank jährlich zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung noch vorliegen. Für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden von Beschäftigten gegen eine Verlängerung nach Satz 2 bzw. 3 ist eine paritätisch besetzte Kommission zuständig. Die Mitglieder dieser Kommission werden je zur Hälfte von der Bank und von der Personalvertretung benannt; sie müssen der Bank angehören. Die Bank entscheidet auf Vorschlag der Kommission darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde abgeholfen werden soll.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Die Instrumente der materiellen Leistungsanreize (§ 18) und der leistungsbezogene Stufenaufstieg bestehen unabhängig voneinander und dienen unterschiedlichen Zielen. Leistungsbezogene Stufenaufstiege unterstützen insbesondere die Anliegen der Personalentwicklung.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 2:

Bei Leistungsminderungen, die auf einem anerkannten Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gemäß §§ 8 und 9 SGB VII beruhen, ist diese Ursache in geeigneter Weise zu berücksichtigen.

Protokollerklärung zu Absatz 2 Satz 6:

Die Mitwirkung der Kommission erfasst nicht die Entscheidung über die leistungsbezogene Stufenzuordnung.

(3) Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit im Sinne des § 16 Abs. 4 stehen gleich:

- a) Zeiten von Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
- b) Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit nach § 22 bis zu 39 Wochen,
- c) Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
- d) Zeiten eines Sonderurlaubs, bei denen die Bank vor dem Antritt schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt hat,

- e) Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
- f) Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.

Zeiten der Unterbrechung bis zu einer Dauer von jeweils drei Jahren, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit bis zu jeweils fünf Jahren sind unschädlich, werden aber nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Bei einer Unterbrechung von mehr als drei Jahren, bei Elternzeit von mehr als fünf Jahren, erfolgt eine Zuordnung zu der Stufe, die der vor der Unterbrechung erreichten Stufe vorangeht, jedoch nicht niedriger als bei einer Neueinstellung; die Stufenlaufzeit beginnt mit dem Tag der Arbeitsaufnahme. Zeiten, in denen Beschäftigte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden Vollbeschäftigten beschäftigt waren, werden voll angerechnet.

(4) *(gestrichen m. W. v. 1. März 2015)*

(5) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten der gleichen Stufe zugeordnet, die sie in der niedrigeren Entgeltgruppe erreicht haben, mindestens jedoch der Stufe 2. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung. Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die bzw. der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; die in der bisherigen Stufe zurückgelegte Stufenlaufzeit wird auf die Stufenlaufzeit in der niedrigeren Entgeltgruppe angerechnet. Die bzw. der Beschäftigte erhält das entsprechende Tabellenentgelt vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Ist Beschäftigten nach § 14 Abs. 1 vorübergehend eine höherwertige Tätigkeit übertragen worden, und wird ihnen im unmittelbaren Anschluss daran eine Tätigkeit derselben höheren Entgeltgruppe dauerhaft übertragen, werden sie hinsichtlich der Stufenzuordnung so gestellt, als sei die Höhergruppierung ab dem ersten Tag der vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit

erfolgt. Unterschreitet bei Höhergruppierungen nach Satz 1 das Tabellenentgelt nach Satz 4 des § 17 Abs. 5 die Summe aus dem Tabellenentgelt und dem Zulagenbetrag nach § 14 Abs. 3, die die bzw. der Beschäftigte am Tag vor der Höhergruppierung erhalten hat, erhält die bzw. der Beschäftigte dieses Entgelt solange, bis das Tabellenentgelt nach Satz 4 des § 17 Abs. 5 dieses Entgelt erreicht oder übersteigt.

§ 18 Leistungsentgelt

(1) Das Leistungsentgelt ist eine variable und leistungsorientierte Bezahlung, die zusätzlich zum Tabellenentgelt gezahlt werden kann.

(2) Für das Leistungsentgelt kann ein Gesamtvolumen von bis zu 1 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des BBkTV fallenden Beschäftigten der Bank zur Verfügung gestellt werden. Näheres wird in einer Dienstvereinbarung geregelt. Wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt und die Bank ein Letztentscheidungsrecht hat, kann eine Regelung nach Satz 2 auch in einem Tarifvertrag getroffen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Ständige Monatsentgelte sind insbesondere das Tabellenentgelt (ohne Sozialversicherungsbeiträge der Bank und deren Kosten für die betriebliche Altersvorsorge), die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen einschließlich Besitzstandszulagen sowie Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) und bei Urlaub, soweit diese Entgelte in dem betreffenden Kalenderjahr ausgezahlt worden sind; nicht einbezogen sind dagegen insbesondere Abfindungen, Aufwandsentschädigungen, Auslandsdienstbezüge einschließlich Kaufkraftausgleiche und Auslandsverwendungszuschläge, Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Leistungsentgelte, Strukturausgleiche, unständige Entgeltbestandteile und Entgelte der außertariflichen Beschäftigten.

(3) Die ausgezahlten Leistungsentgelte sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

Protokollerklärungen zu § 18:

1. Eine Nichterfüllung der Voraussetzungen für die Gewährung eines Leistungsentgelts darf für sich genommen keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen auslösen. Umgekehrt sind arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht durch Teilnahme an einer Zielvereinbarung bzw. durch Gewährung eines Leistungsentgelts ausgeschlossen.
2. Leistungsgeminderte dürfen nicht grundsätzlich aus Leistungsentgelten ausgenommen werden. Ihre jeweiligen Leistungsminderungen sollen angemessen berücksichtigt werden.
3. Solange das vom Vorstand der Bank beschlossene Prämienbudget aufgrund der Ermächtigung in § 31 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 b) BBankG nicht unter 1 % sinkt, findet § 18 keine Anwendung. Bei Unterschreitung der 1 %-Grenze verpflichten sich die Tarifvertragsparteien, Gespräche zum tariflichen Leistungsentgelt aufzunehmen.

§ 19**Erschwerniszuschläge**

(1) Erschwerniszuschläge werden für Arbeiten gezahlt, die außergewöhnliche Erschwernisse beinhalten. Dies gilt nicht für Erschwernisse, die mit dem der Eingruppierung zugrunde liegenden Berufs- oder Tätigkeitsbild verbunden sind.

(2) Außergewöhnliche Erschwernisse im Sinne des Absatzes 1 ergeben sich grundsätzlich nur bei Arbeiten

- a) mit besonderer Gefährdung,
- b) mit extremer nicht klimabedingter Hitzeeinwirkung,
- c) mit besonders starker Schmutz- oder Staubbelastung,
- d) mit besonders starker Strahlenexposition oder
- e) unter sonstigen vergleichbar erschwerten Umständen.

(3) Zuschläge nach Absatz 1 werden nicht gewährt, soweit der außergewöhnlichen Erschwernis durch geeignete Vorkehrungen, insbesondere zum Arbeitsschutz, ausreichend Rechnung getragen wird.

(4) Die Zuschläge betragen in der Regel 5 bis 15 v. H. - in besonderen Fällen auch abweichend - des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der Stufe 2 der Entgeltgruppe 2. Teilzeitbeschäftigte erhalten Erschwerniszuschläge, die nach Stunden bemessen werden, in voller Höhe; sofern sie pauschaliert gezahlt werden, gilt dagegen § 24 Abs. 2.

(5) Die zuschlagspflichtigen Arbeiten und die Höhe der Zuschläge werden durch einen Tarifvertrag vereinbart. Bis zum In-Kraft-Treten eines entsprechenden Tarifvertrages gelten die bisherigen tarifvertraglichen Regelungen fort.

§ 20 Jahressonderzahlung

(1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten

in den Entgeltgruppen	
1 bis 8	95 v. H.
9a bis 12	90 v. H.
13 bis 15	75 v. H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3.

(3) Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 ist das monatliche Entgelt, das der bzw. dem Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird; unberücksichtigt bleiben hierbei das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit), Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien sowie die Zulagen nach den §§ 2 und 3 der Verordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse des Personals der Deutschen Bundesbank. Der Bemessungssatz bestimmt sich nach der Entgeltgruppe am 1. September. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. September begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses. In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 21 haben. Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,

1. für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst oder Zivildienst, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
 - b) Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz,
 - c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Entgeltanspruch bestanden hat;
2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (5) Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.

§ 21

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 6 Abs. 3 Satz 1, § 22 Abs. 1, § 26, § 27 und § 29 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. Die nicht in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehenden letzten drei vollen Kalendermonate (Berechnungszeitraum) gezahlt. Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich für Überstunden und Mehrarbeit gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden und Mehrarbeit),

Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen nach § 23 Abs. 2 und 3.

Protokollerklärungen zu den Sätzen 2 und 3:

1. Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
2. Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage $1/65$ aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 dieses Absatzes zu ermitteln.
3. Liegt zwischen der Begründung des Arbeitsverhältnisses oder der Änderung der individuellen Arbeitszeit und dem maßgeblichen Ereignis für die Entgeltfortzahlung kein voller Kalendermonat, ist der Tagesdurchschnitt anhand der konkreten individuellen Daten zu ermitteln. Dazu ist die Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für diesen Zeitraum zugestanden haben, durch die Zahl der tatsächlich in diesem Zeitraum erbrachten Arbeitstage zu teilen.
4. Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, ist die bzw. der Beschäftigte so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 22 **Entgelt im Krankheitsfall**

(1) Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21 (mit Ausnahme der Leistungen nach § 23 Abs. 1); bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Beschäftigten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. Für Beschäftigte, die nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünde, zugrunde zu legen. Bei Teilzeitbeschäftigten ist das nach Satz 3 bestimmte fiktive Krankengeld entsprechend § 24 Abs. 2 zeitanteilig zu rechnen.

(3) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

(4) Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch. Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; soweit es sich nicht um öffentlich-rechtliche Sozialversicherungsansprüche auf Rente handelt, gehen die Ansprüche der Beschäftigten insoweit auf die Bank über. Die Bank kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die bzw. der Beschäftigte hat der Bank die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

§ 22 a
Forderungsübergang bei Dritthaftung

(1) Kann die bzw. der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften von einer bzw. einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihr bzw. ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf die Bank über, als diese der bzw. dem Beschäftigten Entgelt im Krankheitsfall und sonstige Entgelte gezahlt und darauf entfallende, von der Bank zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

(2) Die bzw. der Beschäftigte hat der Bank unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.

(3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil der bzw. des Beschäftigten geltend gemacht werden.

(4) Die Bank ist berechtigt, die Zahlung des Entgelts im Krankheitsfall und sonstige Entgelte zu verweigern, wenn die bzw. der Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen eine Dritte bzw. einen Dritten auf die Bank verhindert, es sei denn, dass die bzw. der Beschäftigte die Verletzung dieser ihr bzw. ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 23 Besondere Zahlungen

(1) Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 6,65 Euro. Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem die bzw. der Beschäftigte der Bank die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilt, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung bei der Bank ein. Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

(2) Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3)

- a) von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

(3) Beim Tod von Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nicht geruht hat, wird der Ehegattin bzw. dem Ehegatten oder der Lebenspartnerin bzw. dem Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder den Kindern ein Sterbegeld gewährt. Als Sterbegeld wird für die restlichen Tage des Sterbemonats und – in einer Summe – für zwei weitere Monate das Tabellenentgelt der bzw. des Verstorbenen gezahlt. Die Zahlung des Sterbegeldes an einen der Berechtigten bringt den Anspruch der Übrigen gegenüber der Bank zum Erlöschen; die Zahlung auf das Gehaltskonto hat befreiende Wirkung.

§ 23 a

Reise-, Umzugskosten und Trennungsgeld

(1) Für die Erstattung von Reise- und Umzugskosten sowie Trennungsgeld finden die für die Beamtinnen und Beamten der Bank jeweils geltenden Bestimmungen entsprechende Anwendung.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v. H. dieser überschrittenen Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen.

§ 24

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

(1) Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. Die Zahlung erfolgt am 15. eines jeden Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der bzw. dem Beschäftigten bei der Bank eingerichtetes Personalkonto. Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Bei Wegfall der Verpflichtung zur Einrichtung bzw. Führung eines Personalkontos hat die bzw. der Beschäftigte ein Konto innerhalb eines Mitgliedsstaats der Europäischen Union zu benennen.
2. Die Bank ist in Sonderfällen berechtigt, die Bezüge bar auszuzahlen oder auf ein von der bzw. dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union zu überweisen.
3. Teilen Beschäftigte der Bank die für eine kostenfreie bzw. kostengünstigere Überweisung in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union erforderlichen Angaben nicht rechtzeitig mit, so tragen sie die dadurch entstehenden zusätzlichen Überweisungskosten.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, gilt hinsichtlich des Tabellenentgelts (§ 15) und aller sonstigen Entgeltbestandteile Folgendes:

- a) Teilzeitbeschäftigte erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter entspricht.
- b) Beschäftigte mit einer erhöhten Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a erhalten diese Entgelte in dem Umfang, der ihrer individuell erhöhten regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1a Satz 1 entspricht.

(3) Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder bankübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-

fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.

(4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5, ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Entgeltbestandteil ist einzeln zu runden.

(5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.

(6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (z. B. Zeitzuschläge, Erschwerniszuschläge) pauschaliert werden.

§ 25

Betriebliche Altersversorgung

Die Beschäftigten haben Anspruch auf Versicherung unter eigener Beteiligung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung nach Maßgabe des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Auszubildenden der Deutschen Bundesbank (BBk-AltersversorgungTV) in seiner jeweils geltenden Fassung.

ABSCHNITT IV

URLAUB UND ARBEITSBEFREIUNG

§ 26

Erholungsurlaub

(1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts (§ 21). Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 31 Arbeitstage. Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und kann auch in Teilen genommen werden.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 2:

Im Falle der Kündigung gemäß § 39 Abs. 4 Buchstabe h gilt ab deren Wirksamwerden Satz 2 in folgender Fassung: „Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 30 Arbeitstage.“

Protokollerklärung zu Absatz 1 Satz 5:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) Im Falle der Übertragung muss der Erholungsurlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres angetreten werden. Kann der Erholungsurlaub wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus dienstlichen Gründen

nicht bis zum 31. März angetreten werden, ist er bis zum 31. Mai anzutreten.

- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, erhält die bzw. der Beschäftigte als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs einschließlich eines etwaigen Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das nach Absatz 1 Satz 1 fortzuzahlende Entgelt wird zu dem in § 24 genannten Zeitpunkt gezahlt.

§ 27 Zusatzurlaub

(1) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit nach § 7 Abs. 1 oder ständig Schichtarbeit nach § 7 Abs. 2 leisten und denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 zusteht, erhalten

- a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate und
- b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

(2) Im Falle nicht ständiger Wechselschicht- oder Schichtarbeit (z.B. ständige Vertreter) erhalten Beschäftigte, denen die Zulage nach § 8 Abs. 5 Satz 2 oder Abs. 6 Satz 2 zusteht, einen Arbeitstag Zusatzurlaub für

- a) je drei Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, und

- b) je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben.

(3) *(nicht besetzt)*

(4) Zusatzurlaub nach diesem Tarifvertrag und sonstigen Bestimmungen mit Ausnahme des gesetzlichen zusätzlichen Urlaubs für schwerbehinderte Menschen wird nur bis zu insgesamt sechs Arbeitstagen im Kalenderjahr gewährt. Erholungsurlaub und Zusatzurlaub (Gesamturlaub) dürfen im Kalenderjahr zusammen 35 Arbeitstage nicht überschreiten. Satz 2 ist für Zusatzurlaub nach den Absätzen 1 und 2 hierzu nicht anzuwenden. Bei Beschäftigten, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, gilt abweichend von Satz 2 eine Höchstgrenze von 36 Arbeitstagen; maßgebend für die Berechnung der Urlaubsdauer ist das Lebensjahr, das im Laufe des Kalenderjahres vollendet wird.

(5) Im Übrigen gilt § 26 mit Ausnahme von Absatz 2 Buchst. b entsprechend.

Protokollerklärung zu den Absätzen 1 und 2:

Der Anspruch auf Zusatzurlaub bemisst sich nach der abgeleisteten Schicht- oder Wechselschichtarbeit und entsteht im laufenden Jahr, sobald die Voraussetzungen nach Absatz 1 oder 2 erfüllt sind. Für die Feststellung, ob ständige Wechselschichtarbeit oder ständige Schichtarbeit vorliegt, ist eine Unterbrechung durch Arbeitsbefreiung, Freizeitausgleich, bezahlten Urlaub oder Arbeitsunfähigkeit in den Grenzen des § 22 unschädlich.

§ 28 Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

§ 29 Arbeitsbefreiung

(1) Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten nur die folgenden Anlässe:

- a) Niederkunft der Ehefrau, Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin bzw. des Ehegatten, der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes oder der bzw. des in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin bzw. Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer bzw. eines Angehörigen, soweit sie bzw. er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,

- | | | |
|-----|---|---|
| bb) | eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| cc) | einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, | bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr, |
| f) | Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, | erforderliche, nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten. |

Eine Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin bzw. der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der bzw. des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung nach Satz 1 Buchstabe e darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(2) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nach § 21 nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz des Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die

Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an die Bank abzuführen.

(3) Die Bank kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten.

Protokollerklärung zu Absatz 3 Satz 2:

Zu den „begründeten Fällen“ können auch solche Anlässe gehören, für die nach Absatz 1 kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z.B. Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreterinnen bzw. Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände – einschließlich Bundesfachgruppenvorstand Deutsche Bundesbank – sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften auf Anfordern der Gewerkschaften Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 erteilt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der Bank oder dem Bund kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche Interessen entgegenstehen.

(6) Zur Ausübung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an den kommunalen Studieninstituten und Verwaltungsschulen kann Beschäftigten auf Antrag Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 gewährt werden.

§ 29 a **Zeit-statt-Geld-Wahlmodell**

(1) Mit dem Zeit-statt-Geld-Wahlmodell wird Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, einen Teil ihrer Jahressonderzahlung nach § 20 in zusätzliche freie Tage einzutauschen. Anspruchsberechtigt sind Beschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf mindestens fünf Zwölftel der Jahressonderzahlung nach § 20 haben. Wer das Zeit-statt-Geld-Wahlmodell beanspruchen will, muss dies unter Angabe der Anzahl der gewünschten vollen Freistellungstage (Tauschtage) von der Bank bis zum 1. September des laufenden Kalenderjahres in Textform verlangen. Die Umwandlung ist für bis zu drei Tauschtage zulässig, darf jedoch die Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage der bzw. des Beschäftigten nicht übersteigen.

(2) Die Berechnung für den Wert eines Tauschtages erfolgt auf Stundenbasis (§ 24 Abs. 3 Satz 3). Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Wertes eines Tauschtages ist das durchschnittliche monatliche Entgelt nach § 20 Abs. 3. Die Jahressonderzahlung nach § 20 vermindert sich um den Betrag, der dem Wert der nach Absatz 1 Sätze 3 und 4 verlangten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag). Maßgebend für die Berechnung nach den Sätzen 1 bis 3 sind die Verhältnisse am 1. September des laufenden Kalenderjahres.

Protokollerklärung zu Absatz 2:

Bei der Berechnung des Wertes eines Tauschtages wird die maßgebende Anzahl der Stunden ermittelt, indem die individuell vereinbarte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit durch die Anzahl der vereinbarten Arbeitstage pro Kalenderwoche geteilt wird. Anschließend wird die Anzahl der Stunden mit der

von der bzw. dem Beschäftigten nach Absatz 1 Sätze 3 und 4 erklärten Anzahl der Tauschtage vervielfacht. Für die Berechnung des Umwandlungsbetrages wird das nach Absatz 2 Satz 2 ermittelte durchschnittliche monatliche Entgelt durch das 4,348-fache der vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geteilt (§ 24 Abs. 3 Satz 3). Das danach errechnete Stundenentgelt wird anschließend mit der Gesamtzahl der Stunden für die verlangte Anzahl von Tauschtagen ver-vielfacht.

(3) Inanspruchnahmezeitraum ist das auf die Umwandlung folgende Kalenderjahr. Bei der zeitlichen Festlegung der Freistellung sind die Wünsche der bzw. des Beschäftigten zu berücksichtigen, sofern diesen keine dringenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Die Freistellung kann nur für volle Tauschtage erfolgen. Während der Inanspruchnahme eines Tauschtages wird für diesen Tauschtag derjenige Teil des Umwandlungsbetrages nach Absatz 2 gezahlt, der seinem Anteil an der Gesamtzahl der verlangten Tauschtage entspricht. Kann ein bereits bewilligter Tauschtag nicht genommen werden, ist in den Fällen

- a) einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit oder
- b) eines aus dringenden dienstlichen Gründen ausnahmsweise erfolgten Widerrufs

dem Wunsch der bzw. des Beschäftigten nach einer Verlegung innerhalb des verbleibenden Inanspruchnahmezeitraums zu entsprechen, wenn dies mit dienstlichen Erfordernissen vereinbar ist.

(4) Tauschtage, die innerhalb des Inanspruchnahmezeitraums nicht genommen werden, verfallen und es entsteht ein finanzieller Ausgleichsanspruch in Höhe des Wertes der nicht genommenen Tauschtage. Maßgebend ist der zum Zeitpunkt der Umwandlung der Jahressonderzahlung ermittelte Umwandlungsbetrag, um den die Jahressonderzahlung gemäß Absatz 2 vermindert wurde. Die Auszahlung erfolgt bis spätestens 31. März des Kalenderjahres, das auf den Inanspruchnahmezeitraum folgt.

ABSCHNITT V

BEFRISTUNG UND BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

§ 30 **Befristete Arbeitsverträge**

(1) Befristete Arbeitsverträge sind nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen zulässig. Für Beschäftigte gelten die in den Absätzen 2 bis 5 geregelten Besonderheiten; dies gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a ff. HRG, das Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz) oder gesetzliche Nachfolgeregelungen unmittelbar oder entsprechend gelten.

(2) Kalendermäßig befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund sind nur zulässig, wenn die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigt; weitergehende Regelungen im Sinne von § 23 TzBfG bleiben unberührt. Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag nach Satz 1 sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; die Vertragsdauer muss mindestens sechs Monate betragen. Vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat die Bank zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.

(4) Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden.

(5) Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem Arbeitsverhältnis oder in mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei der Bank

von insgesamt mehr als sechs Monaten
von insgesamt mehr als einem Jahr

vier Wochen,
sechs Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als zwei Jahren
von insgesamt mehr als drei Jahren

drei Monate,
vier Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von der bzw. dem Beschäftigten verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

Protokollerklärung zu Absatz 5:

Bei mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen führen weitere vereinbarte Probezeiten nicht zu einer Verkürzung der Kündigungsfrist.

(6) Die §§ 31, 32 bleiben von den Regelungen der Absätze 3 bis 5 unberührt.

§ 31 Führung auf Probe

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren vereinbart werden. Innerhalb dieser Gesamtdauer ist eine höchstens zweimalige Verlängerung des Arbeitsvertrages zulässig. Die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung von der Bank ausdrücklich als Führungspositionen auf Probe bezeichnet worden sind.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis mit der Bank, kann der bzw. dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu der in Absatz 1 genannten Gesamtdauer übertragen werden. Der bzw. dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt gewährt. Nach Fristablauf endet die Erprobung. Bei Bewährung wird die Führungsfunktion auf Dauer übertragen; ansonsten erhält die bzw. der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit.

§ 32 Führung auf Zeit

(1) Führungspositionen können als befristetes Arbeitsverhältnis bis zur Dauer von vier Jahren vereinbart werden. Folgende Verlängerungen des Arbeitsvertrages sind zulässig:

- a) in den Entgeltgruppen 10 bis 12 eine höchstens zweimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren,
- b) ab Entgeltgruppe 13 eine höchstens dreimalige Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von zwölf Jahren.

Zeiten in einer Führungsposition nach Buchstabe a bei der Bank können auf die Gesamtdauer nach Buchstabe b zur Hälfte angerechnet werden. Die allgemeinen Vorschriften über die Probezeit (§ 2 Abs. 4) und die beiderseitigen Kündigungsrechte bleiben unberührt.

(2) Führungspositionen sind die ab Entgeltgruppe 10 zugewiesenen Tätigkeiten mit Weisungsbefugnis, die vor Übertragung von der Bank ausdrücklich als Führungspositionen auf Zeit bezeichnet worden sind.

(3) Besteht bereits ein Arbeitsverhältnis bei der Bank, kann der bzw. dem Beschäftigten vorübergehend eine Führungsposition bis zu den in Absatz 1 genannten Fristen übertragen werden. Der bzw. dem Beschäftigten wird für die Dauer der Übertragung eine Zulage gewährt in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den Tabellenentgelten nach der bisherigen Entgeltgruppe und dem sich bei Höhergruppierung nach § 17 Abs. 5 Satz 1 ergebenden Tabellenentgelt, zuzüglich eines Zuschlags von 75 v. H. des Unterschiedsbetrags zwischen den Entgelten der Entgeltgruppe, die der übertragenen Funktion entspricht, zur nächst höheren Entgeltgruppe nach § 17 Abs. 5 Satz 1. Nach Fristablauf erhält die bzw. der Beschäftigte eine der bisherigen Eingruppierung entsprechende Tätigkeit; der Zuschlag entfällt.

§ 33

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
- a) mit Ablauf des Monats, in dem die bzw. der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat, es sei denn, zwischen der Bank und der bzw. dem Beschäftigten ist während des Arbeitsverhältnisses vereinbart worden, den Beendigungszeitpunkt nach § 41 Satz 3 SGB VI hinauszuschieben,
 - b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).
- (2) Das Arbeitsverhältnis endet ferner, sofern der bzw. dem Beschäftigten der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die bzw. der Beschäftigte eine Rente auf unbestimmte Dauer wegen

voller oder teilweiser Erwerbsminderung erhält. Die bzw. der Beschäftigte hat die Bank von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der Bank über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamtes; jedoch auch hier frühestens zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung im Sinne von Satz 3. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird; für den Beginn des Ruhens des Arbeitsverhältnisses gilt Satz 3 entsprechend.

(3) Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn die bzw. der Beschäftigte nach ihrem bzw. seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bzw. seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, und die bzw. der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids ihre bzw. seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

(4) Verzögert die bzw. der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie bzw. er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie bzw. er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheids das Gutachten einer Amtsärztin bzw. eines Amtsarztes oder einer bzw. eines nach § 3 Abs. 4 Satz 2 bestimmten Ärztin bzw. Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem der bzw. dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist; frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Mitteilung der Bank über den Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung.

(5) Soll die bzw. der Beschäftigte, deren bzw. dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Buchst. a geendet hat, weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch die Bank nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.

(3) Beschäftigungszeit ist die bei der Bank im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines

Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, die Bank hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches Interesse anerkannt. Wechseln Beschäftigte von einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber zur Bank, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt.

§ 35 Zeugnis

- (1)** Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2)** Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3)** Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4)** Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind unverzüglich auszustellen.

ABSCHNITT VI ÜBERGANGS- UND SCHLUSSVORSCHRIFTEN

§ 36 (nicht besetzt)

§ 37 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der bzw. dem Beschäftigten oder von der Bank in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

(2) Absatz 1 gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan sowie für Ansprüche, soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

§ 38 Begriffsbestimmungen

(1) Sofern auf die Tarifgebiete Ost und West Bezug genommen wird, gilt Folgendes:

- a) Die Regelungen für das Tarifgebiet Ost gelten für die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet begründet worden ist und bei denen der Bezug des Arbeitsverhältnisses zu diesem Gebiet fortbesteht.
- b) Für die übrigen Beschäftigten gelten die Regelungen für das Tarifgebiet West.

(2) *(nicht besetzt)*

(3) Eine einvernehmliche Dienstvereinbarung liegt nur ohne Entscheidung der Einigungsstelle vor.

(4) Leistungsgeminderte Beschäftigte sind Beschäftigte, die ausweislich einer Bescheinigung des beauftragten Arztes (§ 3 Abs. 4) nicht mehr in der Lage sind, auf Dauer die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung in vollem Umfang zu erbringen, ohne deswegen zugleich teilweise oder in vollem Umfang erwerbsgemindert im Sinne des SGB VI zu sein.

Protokollerklärung zu Absatz 4:

Die auf leistungsgeminderte Beschäftigte anzuwendenden Regelungen zur Entgeltsicherung bestimmen sich nach § 16 a TVÜ-BBk.

(5) Die Regelungen für Angestellte finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Angestellten unterlegen hätte; soweit Beschäftigte vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung nach der Vergütungsordnung (Anlage 1 zum BBkAT bzw. zum MTAng-O) eingruppiert worden sind bzw. deren Tätigkeit der Vergütungsordnung in der letzten vor dem Inkrafttreten der Entgeltordnung geltenden Fassung zugeordnet werden kann, gelten sie jedoch insoweit auch dann als Angestellte, wenn deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte. Die Regelungen für Arbeiterinnen und Arbeiter finden Anwendung auf Beschäftigte, deren Tätigkeit vor dem 1. Januar 2005 der Rentenversicherung der Arbeiter unterlegen hätte. Diese Begriffsbestimmungen gelten auch für die Verordnung zur Regelung der Rechtsverhältnisse des Personals der Deutschen Bundesbank.

§ 38 a **Übergangsvorschriften**

Wenn in einem für die Bank geltenden Tarifvertrag ein Verweis auf die Entgeltgruppe 9 enthalten ist, bezieht er sich auf die Entgeltgruppen 9a bis 9c.

§ 39 **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. Abweichend von Satz 1 treten

- a) § 20 am 1. Januar 2007,
 - b) § 26 Abs. 1 und Abs. 2 Buchst. b und c sowie § 27 am 1. Januar 2006
- in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.

(3) *(nicht besetzt)*

(4) Abweichend von Absatz 2 können schriftlich gekündigt werden

- a) die Vorschriften des Abschnitts II mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;
- b) unabhängig von Buchstabe a § 8 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalendervierteljahres;
- c) die Anlage zu § 15 ohne Einhaltung einer Frist, frühestens jedoch zum 31. März 2027;
- d) § 20 zum 31. Dezember eines jeden Jahres;
- e) § 23 Abs. 1 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats;
- f) § 26 Abs. 1 mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres;
- g) § 12 und § 13 jederzeit ohne Einhaltung einer Frist, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2017; die Nachwirkung dieser Vorschriften wird ausgeschlossen;

- h) unabhängig von Buchstaben a und f § 6 Abs. 1a, § 7 Abs. 9, § 8 Abs. 7, § 24 Abs. 2 Buchstabe b, § 29 a mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres, jedoch nur insgesamt, frühestens zum 31. Dezember 2029; die Nachwirkung wird ausgeschlossen.

Protokollerklärungen zum Buchstaben h:

1. Laufende individuelle Vereinbarungen nach § 6 Abs. 1a bleiben für deren vereinbarte Dauer von einer Kündigung unberührt.
2. Die Kündigung wirkt nicht auf Tauschtage, die gemäß § 29 a vor Wirksamwerden der Kündigung bereits verlangt bzw. geltend gemacht wurden.

Frankfurt am Main, den 1. Oktober 2005

ANHANG ZU § 16 BBkTV

Besondere Stufenregelungen für vorhandene und neu eingestellte Beschäftigte

(aufgehoben m. W. v. 1. Januar 2015)

Anhang 1a

Anlage
zum BBkTV

Tabellenentgelt für Tarifbeschäftigte der Deutschen Bundesbank

gültig bis 31. März 2025

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.504,00 €	5.863,92 €	6.265,40 €	6.813,49 €	7.377,29 €	7.748,20 €
14	5.003,84 €	5.329,75 €	5.755,37 €	6.227,68 €	6.754,16 €	7.132,13 €
13	4.628,76 €	4.985,95 €	5.392,57 €	5.834,04 €	6.353,53 €	6.635,44 €
12	4.170,32 €	4.581,34 €	5.061,67 €	5.594,63 €	6.220,01 €	6.516,74 €
11	4.032,38 €	4.410,41 €	4.765,62 €	5.151,01 €	5.678,44 €	5.975,19 €
10	3.895,33 €	4.191,53 €	4.528,25 €	4.893,44 €	5.300,10 €	5.433,63 €
9c	3.757,21 €	4.013,80 €	4.334,08 €	4.683,04 €	5.061,38 €	5.182,84 €
9b	3.619,09 €	3.736,32 €	4.029,91 €	4.352,06 €	4.706,63 €	5.003,35 €
9a	3.480,97 €	3.699,68 €	3.759,84 €	3.963,16 €	4.335,69 €	4.483,10 €
8	3.281,44 €	3.486,59 €	3.628,68 €	3.770,54 €	3.922,69 €	3.995,85 €
7	3.095,23 €	3.331,58 €	3.472,38 €	3.614,47 €	3.748,49 €	3.820,45 €
6	3.042,04 €	3.236,55 €	3.372,94 €	3.507,92 €	3.640,49 €	3.708,02 €
5	2.928,99 €	3.117,67 €	3.245,11 €	3.380,06 €	3.505,47 €	3.570,28 €
4	2.802,62 €	2.993,55 €	3.153,75 €	3.253,48 €	3.353,20 €	3.411,60 €
3	2.762,69 €	2.968,02 €	3.017,99 €	3.132,21 €	3.217,92 €	3.296,43 €
2	2.582,16 €	2.784,28 €	2.834,67 €	2.906,58 €	3.064,63 €	3.229,97 €
1	-	2.355,52 €	2.388,86 €	2.430,55 €	2.469,42 €	2.569,47 €

Anhang 1b

Anlage
zum BBkTV

Tabellenentgelt für Tarifbeschäftigte der Deutschen Bundesbank

gültig vom 1. April 2025 bis 30. April 2026

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.669,12 €	6.039,84 €	6.453,36 €	7.017,89 €	7.598,61 €	7.980,65 €
14	5.153,96 €	5.489,64 €	5.928,03 €	6.414,51 €	6.956,78 €	7.346,09 €
13	4.767,62 €	5.135,53 €	5.554,35 €	6.009,06 €	6.544,14 €	6.834,50 €
12	4.295,43 €	4.718,78 €	5.213,52 €	5.762,47 €	6.406,61 €	6.712,24 €
11	4.153,35 €	4.542,72 €	4.908,59 €	5.305,54 €	5.848,79 €	6.154,45 €
10	4.012,19 €	4.317,28 €	4.664,10 €	5.040,24 €	5.459,10 €	5.596,64 €
9c	3.869,93 €	4.134,21 €	4.464,10 €	4.823,53 €	5.213,22 €	5.338,33 €
9b	3.729,09 €	3.848,41 €	4.150,81 €	4.482,62 €	4.847,83 €	5.153,45 €
9a	3.590,97 €	3.810,67 €	3.872,64 €	4.082,05 €	4.465,76 €	4.617,59 €
8	3.391,44 €	3.596,59 €	3.738,68 €	3.883,66 €	4.040,37 €	4.115,73 €
7	3.205,23 €	3.441,58 €	3.582,38 €	3.724,47 €	3.860,94 €	3.935,06 €
6	3.152,04 €	3.346,55 €	3.482,94 €	3.617,92 €	3.750,49 €	3.819,26 €
5	3.038,99 €	3.227,67 €	3.355,11 €	3.490,06 €	3.615,47 €	3.680,28 €
4	2.912,62 €	3.103,55 €	3.263,75 €	3.363,48 €	3.463,20 €	3.521,60 €
3	2.872,69 €	3.078,02 €	3.127,99 €	3.242,21 €	3.327,92 €	3.406,43 €
2	2.692,16 €	2.894,28 €	2.944,67 €	3.016,58 €	3.174,63 €	3.339,97 €
1	-	2.465,52 €	2.498,86 €	2.540,55 €	2.579,42 €	2.679,47 €

Anhang 1c

Anlage
zum BBkTV

Tabellenentgelt für Tarifbeschäftigte der Deutschen Bundesbank

gültig ab 1. Mai 2026

Entgelt- gruppen	Grundentgelt		Entwicklungsstufen			
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5	Stufe 6
15	5.827,86 €	6.208,96 €	6.634,05 €	7.214,39 €	7.811,37 €	8.204,11 €
14	5.298,27 €	5.643,35 €	6.094,01 €	6.594,12 €	7.151,57 €	7.551,78 €
13	4.901,11 €	5.279,32 €	5.709,87 €	6.177,31 €	6.727,38 €	7.025,87 €
12	4.415,70 €	4.850,91 €	5.359,50 €	5.923,82 €	6.586,00 €	6.900,18 €
11	4.269,64 €	4.669,92 €	5.046,03 €	5.454,10 €	6.012,56 €	6.326,77 €
10	4.124,53 €	4.438,16 €	4.794,69 €	5.181,37 €	5.611,95 €	5.753,35 €
9c	3.978,29 €	4.249,97 €	4.589,09 €	4.958,59 €	5.359,19 €	5.487,80 €
9b	3.833,50 €	3.956,17 €	4.267,03 €	4.608,13 €	4.983,57 €	5.297,75 €
9a	3.691,52 €	3.917,37 €	3.981,07 €	4.196,35 €	4.590,80 €	4.746,88 €
8	3.486,40 €	3.697,29 €	3.843,36 €	3.992,40 €	4.153,50 €	4.230,97 €
7	3.294,98 €	3.537,94 €	3.682,69 €	3.828,76 €	3.969,05 €	4.045,24 €
6	3.240,30 €	3.440,25 €	3.580,46 €	3.719,22 €	3.855,50 €	3.926,20 €
5	3.124,08 €	3.318,04 €	3.449,05 €	3.587,78 €	3.716,70 €	3.783,33 €
4	2.994,17 €	3.190,45 €	3.355,14 €	3.457,66 €	3.560,17 €	3.620,20 €
3	2.953,13 €	3.164,20 €	3.215,57 €	3.332,99 €	3.421,10 €	3.501,81 €
2	2.767,54 €	2.975,32 €	3.027,12 €	3.101,04 €	3.263,52 €	3.433,49 €
1	-	2.543,55 €	2.568,83 €	2.611,69 €	2.651,64 €	2.754,50 €

NIEDERSCHRIFTSERKLÄRUNGEN ZUM BBkTV

1. Zu § 4 Abs. 1:

Der Begriff „Arbeitsort“ ist ein generalisierter Oberbegriff; die Bedeutung unterscheidet sich nicht von dem bisherigen Begriff „Dienstort“.

2. Zu § 8 Abs. 3:

Zur Erläuterung von § 8 Abs. 3 und der dazugehörigen Protokollerklärung sind sich die Tarifvertragsparteien über folgendes Beispiel einig: „Beginnt eine Wochenendrufbereitschaft am Freitag um 15 Uhr und endet am Montag um 7 Uhr, so erhalten Beschäftigte folgende Pauschalen: Zwei Stunden für Freitag, je vier Stunden für Samstag und Sonntag, keine Pauschale für Montag. Sie erhalten somit zehn Stundenentgelte.“

3. Zu § 10 Abs. 4:

Durch diese Regelung werden aus dem Urlaubsrecht entlehnte Ansprüche nicht begründet.

4. Zu § 14 Abs. 1:

Die Tarifvertragsparteien stellen klar, dass die vertretungsweise Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ein Unterfall der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit ist.

4a. Zu § 16 Abs. 3:

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die erworbene Stufe im Sinne des § 16 Abs. 3 auch eine individuelle Endstufe im Sinne des § 6 Abs. 3 Satz 1, § 7 Abs. 2 1. Alternative oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-BBk oder eine individuelle Zwischenstufe im Sinne des § 7 Abs. 3 Satz 1 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 TVÜ-BBk sein kann.

5. Zu § 18:

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Leistungsentgelte Bezüge im Sinne des § 4 TV ATZ/BBk sind.

5a. Zu § 19 Abs. 5 Satz 2:

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einigkeit, dass für die Ermittlung des für die Erhöhung der Zuschläge gemäß § 5 BBk-LohnzuschlagsTV i. V. m. Nrn. 11 und 12 der Anlage 1 Teil B TVÜ-BBk maßgeblichen Vomhundertsatzes in Höhe von 12 v. H. ab 1. April 2025 3,0 v. H. und ab dem 1. Mai 2026 2,8 v. H. anzurechnen ist. Die Summe der für eine Erhöhung der Zuschläge gemäß § 5 BBk-LohnzuschlagsTV zu berücksichtigenden Vomhundertsätze beträgt nach dem 1. Mai 2026 0,99 v. H.

6. Zu § 20 Abs. 2:

Die Tarifvertragsparteien stimmen überein, dass die Beschäftigten der Entgeltgruppe 2 Ü zu den Entgeltgruppen 1 bis 8 und die Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 Ü zu den Entgeltgruppen 13 bis 15 gehören.

6a. Zu § 20 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 Buchst. c:

Dem Entgeltanspruch steht der Anspruch auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gleich.

7. Zu § 29 Abs. 1 Buchst. f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

8. Zu § 29 Abs. 6:

Die Tarifvertragsparteien stimmen darin überein, dass vom Begriff der kommunalen Studieninstitute und Verwaltungsschulen Einrichtungen umfasst sind, die im Auftrag einer oder mehrerer Kommunalverwaltungen Beschäftigte für Aufgaben im Bereich der Allgemeinen Verwaltung aus-, weiter- und fortbilden und

deren Kernaufgabe die Berufsausbildung insbesondere zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten und die Aufstiegsfortbildung zur Verwaltungsfachwirtin bzw. zum Verwaltungsfachwirt oder die Abschlüsse nach Angestelltenlehrgang I und II sind.

