



Teil C

Tarifliche Vergütungsordnung für Bestandskräfte 2019 (VO-BK 2019)

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 7. August 2019

– siehe hierzu auch die „Gemeinsame Orientierungshilfe der Tarifvertragsparteien zur reformierten Vergütungsordnung“ auf Seite 52

Präambel

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

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

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

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

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

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

I. Geltungsbereich

§ 1

Geltungsbereich

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

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

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

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

II. Vergütungsordnung – Gehaltstabelle/Berufsjahre/Zulagen

§ 2

Gehaltstabelle und Berufsjahressystematik

- Für Bestandskräfte gilt grundsätzlich die bis zum 31. Dezember 2019 geltende Vergütungsordnung. Dies umfasst
 - die in der Anlage abgedruckte Gehaltstabelle und
 - die Systematik der Berufsjahre.Bestandskräfte, die das 11. Berufsjahr noch nicht erreicht haben, setzen die Berufsjahresentwicklung fort. Der Aufstieg in ein höheres Berufsjahr erfolgt jeweils zum 1. Januar eines Jahres.
- Ein Wechsel in die ab dem 1. Januar 2020 für Neueinstellungen geltende Vergütungsordnung des VTV (veränderte Gehaltstabelle und Tätigkeitsjahre) kommt für Bestandskräfte nur in Betracht, soweit sie sich über eine eigeninitiative Bewerbung (§ 8) oder im Rahmen des § 7 Ziffer 2 oder des § 8a gezielt für einen Wechsel in die neue Vergütungsordnung entscheiden.

§ 2a

Zulagentabelle

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

III. Neue Eingruppierungsmerkmale für Tarifgruppen und Zulagen

§ 3

Tarifliche Merkmale zur Zuordnung der Bestandskräfte auf die Tarifgruppen

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

Tarifgruppen der Kategorie A:

Vorgabeorientiertes Arbeiten/Vorgabeorientierte Prozessbegleitung

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

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

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

Tarifgruppen der Kategorie B:

Arbeiten auf Grundlage von Aufgaben und Standardprozessen mit beschränktem Entscheidungsspielraum

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

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

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

Tarifgruppen der Kategorie C:

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

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

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

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

§ 3a

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

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

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

§ 4

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

1. Die neuen Eingruppierungsmerkmale für Tarifgruppen nach § 3 gelten ab dem 1. Januar 2020 für alle Bestandskräfte.
2. Die tarifvertragliche Geltung der neuen Eingruppierungsmerkmale nach den §§ 3, 3a führt nicht zu einer Veränderung der Eingruppierung von Bestandskräften. Die Tarifgruppen-Zuordnung von Bestandskräften, die bis zum 31. Dezember 2019 anhand des Wortlautes von § 6 MTV i. d. F. bis 31. Dezember 2019 erfolgt ist, gilt fort. Sie wird erstmalig bei einer Stellenveränderung im Sinne der Ziffer 3 geprüft und führt erst dann zu einer Neubewertung anhand der neuen Merkmale zur Eingruppierung in die Tarifgruppen (§ 3) und gegebenenfalls anhand der neuen Merkmale zur Eingruppierung von zulagerelevanten Tätigkeiten (§ 3a).
3. Ändern sich auf einer Stelle Arbeitsprozesse und/oder Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer tatsächlichen Veränderung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 2 BetrVG) oder wird eine Bestandskraft einer anderen Stelle zugeordnet (im Sinne einer fachlichen Versetzung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 1 BetrVG), richtet sich die Umgruppierung (Rückgruppierung, ranggleiche Eingruppierung und Höhergruppierung) nach den Eingruppierungsmerkmalen der §§ 3, 3a. Eine Versetzung liegt auch dann vor, wenn sich seit der letzten Zuordnung zu einer Tarifgruppe Arbeitsprozesse und/oder Qualifikationsanforderungen schrittweise so verändert haben, dass sie qualitativ einer Versetzung im Sinne des § 95 Absatz 3 BetrVG entsprechen.
4. Bei rein örtlichen Versetzungen erfolgt keine Neubewertung im Sinne der Ziffer 3.

§ 5

Folgen bei Rückgruppierung

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

§ 6

Folgen bei ranggleicher Eingruppierung

1. Führt die Neubewertung der Tätigkeit anhand der neuen Eingruppierungsmerkmale nach

§ 3 zu der Zuordnung einer Tarifgruppe, die numerisch der bisherigen Tarifgruppe der Bestandskraft entspricht (ranggleiche Eingruppierung), gilt Folgendes:

- a) Die Vergütung richtet sich nach der unter § 2 Ziffer 1 in Bezug genommenen Gehaltstabelle.
 - b) Die Berufsjahressystematik (§ 2 Ziffer 1) besteht fort.
 - c) Zulagen nach §§ 2a, 3a können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.
2. Ziffer 1 gilt nicht, wenn es sich um eine eigeninitiative Bewerbung handelt. In diesem Fall ist nach § 8 zu verfahren.

§ 7

Folgen bei Höhergruppierung

1. Eine Höhergruppierung liegt vor, wenn der Bestandskraft eine numerisch höhere Tarifgruppe/Vergütungsgruppe nach § 3 bzw. nach Teil II, § 1 VTV zugeordnet werden soll oder die Bestandskraft zukünftig eine Zulage nach §§ 2a, 3a bzw. nach Teil II, § 1b VTV erhalten soll.
2. Kommt für eine Bestandskraft eine Tätigkeit in einer höheren Tarifgruppe oder eine Tätigkeit im Sinne der §§ 2a, 3a in Betracht oder wird ihr eine solche zugewiesen, kann sie sich für den Wechsel in die Vergütungstabelle und die Systematik der Tätigkeitsjahre gemäß den Vorschriften des VTV entscheiden (Optionsrecht); hierauf ist hinzuweisen.

Die Option ist von der Bestandskraft innerhalb eines Zeitraums von drei Wochen nach Zugang der Information/des Angebotes der Stellenänderung in Textform auszuüben.

3. Übt die Bestandskraft die Option aus, gilt für die Höhergruppierung Folgendes:
 - a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der Vergütungstabelle des VTV.
 - b) Die Bestandskraft wird in der numerisch höheren Vergütungsgruppe dem ersten Tätigkeitsjahr derjenigen Vergütungsstufe zugeordnet, in dem sie zum Zeitpunkt des Wechsels tariflich mehr verdient; Basis für den Vergleich sind die im Zeitpunkt der Höhergruppierung geltenden Gehaltstabellen (Anhänge zum VTV bzw. zur VO-BK 2019).
 - c) Zulagen nach Teil II, § 1b VTV können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.
4. Übt die Bestandskraft die Option nicht aus, gilt für die Höhergruppierung Folgendes:
 - a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der unter § 2 Ziffer 1 in Bezug genommenen Gehaltstabelle.
 - b) Die Berufsjahressystematik (§ 2 Ziffer 1) besteht fort.
 - c) Zulagen nach §§ 2a, 3a können hinzutreten, wenn die von der Bestandskraft ausgeübte Tätigkeit die Gewährung einer dieser Zulagen erfordert.

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

§ 8

Sonderregelung für eigeninitiative Bewerbung

1. Bewirbt sich eine Bestandskraft eigeninitiativ auf eine Stelle, deren Tätigkeitsprofil von ihrem bisherigen Tätigkeitsprofil abweicht und die innerhalb der Skala der neun Tarifgruppen mit gleichem oder mit niedrigerem Rang eingruppiert ist¹, findet die im VTV ab dem 1. Januar 2020 geltende Vergütungsordnung Anwendung.
2. Ziffer 1 gilt nicht,
 - a) soweit es sich um einen rein örtlichen Wechsel handelt,
 - b) wenn nach Rückkehr aus der Elternzeit die alte Stelle besetzt war und die Bestandskraft innerhalb von drei Jahren nach Rückkehr aus der Elternzeit mit der Bewerbung eine Anpassung an die Konditionen (Fachbereich/Funktion und/oder Ort) vor Elternzeit realisieren will,
 - c) wenn eine Bestandskraft mit der Bewerbung auf eine angekündigte betriebliche Maßnahme (z. B. Filialschließung, Ausgliederung von Funktionsbereichen) und deren mögliche personelle Konsequenzen (z. B. Änderungskündigung) reagiert.

§ 8a

Sonderregelung für Bestandskräfte in der Berufsjahresgruppe A

1. Die Festlegungen des § 4 Ziffern 1 bis 4 gelten auch für Bestandskräfte, die innerhalb der Tarifgruppen 1 bis 5 in die Berufsjahresgruppe A (Teil II, § 3 Ziffern 2 bis 5 VTV i. d. F. bis 31. Dezember 2019) eingruppiert sind.
2. Im Rahmen der Anwendung des § 2 Ziffer 1 (Gehaltstabelle und Berufsjahresaufstieg) sind ausschließlich jeweils die für die Berufsjahresgruppe A festgelegten Vergütungen und Berufsjahre maßgeblich.
3. Ändern sich für eine nach Berufsjahresgruppe A eingruppierte Bestandskraft auf einer Stelle Arbeitsprozesse und/oder Qualifikationsanforderungen (im Sinne einer tatsächlichen Veränderung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 2 BetrVG) oder wird eine Bestandskraft einer anderen Stelle zugeordnet (im Sinne einer fachlichen Versetzung, § 95 Absatz 3 Satz 1 Alternative 1 BetrVG), gelten abweichend von den §§ 5 bis 7 folgende Regelungen:

Die Bestandskraft kann sich bei einer Umgruppierung für den Wechsel in die Vergütungstabelle und die Systematik der Tätigkeitsjahre gemäß den Vorschriften des VTV entscheiden (Optionsrecht)². Führt ein Wechsel zu einer Gehaltsverbesserung gegenüber den insoweit ausschließlich maßgeblichen Berufsjahren der Berufsjahresgruppe A, ist die Bank verpflichtet, die Bestandskraft auf die Option hinzuweisen.

Übt die Bestandskraft die Option aus, gilt Folgendes:

- a) Die tarifliche Vergütung richtet sich nach der Vergütungstabelle des VTV.

¹ **Protokollnotiz zu § 8 Ziffer 1**

Gleichrangigkeit liegt vor zwischen Vergütungsgruppe A1 mit Tarifgruppe 1 usw. bis Vergütungsgruppe C3 mit Tarifgruppe 9.

² **Protokollnotiz zu § 8a Ziffer 3 Absatz 2 Satz 1**

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

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

VI. Zusammentreffen unterschiedlicher Zulagen

§ 9

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

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

§ 10

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

1. Wurden einer Bestandskraft übertarifliche³ Leistungen zugesagt und treten danach Zulagen nach den §§ 2a, 3a (bzw. nach Teil II, § 1b VTV) hinzu, ist zwischen den Arbeitsvertragsparteien zu klären, ob und wie eine Anpassung der übertariflichen Leistungen vorzunehmen ist.
2. Die Nutzung bestehender⁴ Verrechnungs- und Widerrufsmöglichkeiten durch die Bank mit dem Ziel, übertarifliche Leistungen zu kürzen bzw. zu widerrufen, ist durch Ziffer 1 nicht ausgeschlossen.
3. Kommt es nicht zu einer einvernehmlichen Verständigung nach Ziffer 1 oder zu einer Anpassung nach Ziffer 2, gilt Folgendes:
Auf Zulagen nach den §§ 2a, 3a (bzw. nach Teil II, § 1b VTV) entsteht in dem Umfang kein tariflicher Rechtsanspruch, soweit übertarifliche Leistungen mit vergleichbarer Zwecksetzung zugesagt sind.

³ **Protokollnotiz zu § 10 Ziffer 1**

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

⁴ **Protokollnotiz zu § 10 Ziffer 2**

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

VII. Vergütungssicherung

§ 11

Vergütungssicherung⁵

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

VIII. Schlussbestimmungen

§ 12

Schlussbestimmungen

1. Diese Vergütungsordnung tritt mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft.
Die Regelungen zur Höhe der Tabellensätze [Anlage], zum Geltungsbereich (§ 1) und zu den allgemeinen Vergütungsregelungen (§§ 2 ff.) können frühestens zum 31. März 2022 mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden.
2. Günstigere Arbeitsbedingungen, auf die ein Mitarbeiter durch Betriebsvereinbarung oder kraft eines Arbeitsvertrags Anspruch hat, bleiben bestehen.

⁵ **Protokollnotizen zu § 11**

1. Leistungsminderung infolge Alters oder Krankheit ist von den Mitarbeitern nicht zu vertreten.
2. Zwischen den Tarifparteien besteht Einigkeit, dass als Besitzstand die Tarifvergütung zu garantieren ist, die der Mindesteingruppierung der vorangegangenen drei Jahre entspricht.
3. Für Mitarbeiter, die am 31. Dezember 2015 das 50. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb mindestens zehn Jahre angehören, nimmt die Zulage abweichend von Ziffer 2 an den künftigen Tarifsteigerungen teil, wenn sie im Zeitpunkt der Rückgruppierung das 50. Lebensjahr vollendet haben.

Anlage zur VO-BK 2019

Tarifvergütung (TaV) ab 1. Januar 2020

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
Berufsjahr									
im 1. bis 2.	2 275	2 353	2 470	2 580	2 682				
im 3. bis 4.	2 402	2 502	2 595	2 709	2 828	2 980			
im 5. bis 6.	2 526	2 641	2 713	2 839	2 973	3 161	3 377		
im 7. bis 8.	2 682	2 814	2 834	2 967	3 121	3 343	3 603	3 895	
im 9.			2 985	3 099	3 269	3 532	3 822	4 145	4 462
im 10.				3 227	3 411	3 722	4 048	4 392	4 743
im 11.					3 571	3 911	4 272	4 644	5 022

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

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

Tarifvergütung (TaV) ab 1. April 2021

Tarifgruppe	TG 1	TG 2	TG 3	TG 4	TG 5	TG 6	TG 7	TG 8	TG 9
TFlex	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	8,0 %	10,0 %	10,0 %	10,0 %
Berufsjahr									
im 1. bis 2.	2 309	2 388	2 507	2 619	2 722				
im 3. bis 4.	2 438	2 540	2 634	2 750	2 870	3 025			
im 5. bis 6.	2 564	2 681	2 754	2 882	3 018	3 208	3 428		
im 7. bis 8.	2 722	2 856	2 877	3 012	3 168	3 393	3 657	3 953	
im 9.			3 030	3 145	3 318	3 585	3 879	4 207	4 529
im 10.				3 275	3 462	3 778	4 109	4 458	4 814
im 11.					3 625	3 970	4 336	4 714	5 097

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

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

Monatliche Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab 1. Januar 2020

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
Fachliche Leitung	107	132	181	181
Führung	214	264	363	363
Besondere Expertise	--	--	--	363
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	453

Monatliche Zulage gemäß §§ 2a, 3a VO-BK 2019 ab 1. April 2021

Tarifgruppe	TG 1 bis TG 3	TG 4 bis TG 6	TG 7	TG 8 bis TG 9
Fachliche Leitung	109	134	184	184
Führung	217	268	368	368
Besondere Expertise	--	--	--	368
Besondere Expertise mit Führung	--	--	--	460