

**Tarifvertrag  
für den öffentlichen Dienst (TVöD)  
- Besonderer Teil Sparkassen - (BT-S) -**

vom 13. September 2005

in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 9  
vom 6. April 2025

**Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)**  
**- Besonderer Teil Sparkassen -**  
**(BT-S)**

Inhaltsgleich vereinbart zwischen der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) sowie den Gewerkschaften ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und dbb beamtenbund und tarifunion.

Die Fassung gibt den Stand vom 1. Januar 2026 wieder.

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)  
Leipziger Straße 51  
10117 Berlin  
[www.vka.de](http://www.vka.de)

## **§ 40**

### **Geltungsbereich**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag gilt für Beschäftigte der Sparkassen. <sup>2</sup>Er bildet im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Teil des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) den Tarifvertrag für die Sparte Sparkassen.
- (2) Soweit in den nachfolgenden Bestimmungen auf die §§ 1 bis 39 verwiesen wird, handelt es sich um die Regelungen des TVöD - Allgemeiner Teil -.

## **§ 41**

### **Grundsätze für leistungs- und erfolgsorientierte variable Entgelte**

- (1) <sup>1</sup>Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung (befristet, unter Ausschluss der Nachwirkung) können individuelle und/oder teambezogene leistungs- und/oder erfolgsorientierte Prämien und/oder Zulagen als betriebliche Systeme eingeführt werden. <sup>2</sup>Bemessungsmethoden sind die Zielvereinbarung (§ 42) und die systematische Leistungsbewertung (§ 43).
- (2) Bei der Entwicklung, Einführung und dem Controlling der betrieblichen Systeme (Kriterien und Verfahren einschl. Weiterentwicklung/Plausibilitätsprüfung) nach Absatz 1 und § 44 wirkt ein Gemeinsamer Ausschuss mit, dessen Mitglieder je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Personalrat aus dem Betrieb benannt werden.
- (3) <sup>1</sup>Der Gemeinsame Ausschuss ist auch für die Beratung von schriftlich begründeten Beschwerden zuständig, die sich auf Mängel des Systems bzw. seiner Anwendung beziehen. <sup>2</sup>Der Arbeitgeber entscheidet auf Vorschlag des Gemeinsamen Ausschusses darüber, ob und in welchem Umfang der Beschwerde im Wege der Korrektur des Systems bzw. von Systembestandteilen oder auch von einzelnen konkreten Anwendungsfällen abgeholfen werden soll. <sup>3</sup>Die Rechte der betrieblichen Mitbestimmung bleiben unberührt.

## **§ 42**

### **Zielvereinbarung**

- (1) <sup>1</sup>In Zielvereinbarungen legen Arbeitgeber und Beschäftigte gemeinsam für einen bestimmten Zeitraum die anzustrebenden Ergebnisse fest, welche insbesondere mit Leistungsprämien honoriert werden. <sup>2</sup>Pro Zielvereinbarungszeitraum sollten mehrere Ziele vereinbart werden. <sup>3</sup>Quantitative und qualitative Ziele sind möglich. <sup>4</sup>Sie können unterschiedlich gewichtet werden. <sup>5</sup>Für einzelne Ziele können Zielerreichungsstufen festgelegt werden. <sup>6</sup>Die Ziele und die Kriterien der Zielerreichung müssen sich auf den Arbeitsplatz/das Team und die damit verbundenen Arbeitsaufgaben beziehen. <sup>7</sup>Die Erfüllung der Ziele muss in der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit möglich sein.
- (2) Im Ausnahmefall sind Korrekturen der Zielvereinbarung einvernehmlich dann möglich, wenn sich maßgebliche Rahmenbedingungen gravierend geändert haben.

- (3) <sup>1</sup>Die jeweilige Zielerreichung wird auf der Grundlage eines Soll-Ist-Vergleichs festgestellt und auf Wunsch den Beschäftigten erläutert. <sup>2</sup>Die Feststellung, dass Ziele nicht erreicht wurden, darf für sich allein nicht zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen führen. <sup>3</sup>Umgekehrt schließt die Teilnahme an einer Zielvereinbarung arbeitsrechtliche Maßnahmen nicht aus.

### **§ 43\***

#### **Systematische Leistungsbewertung**

- (1) Die Leistungsbewertung knüpft im Rahmen eines Systems an konkrete Tatsachen und Verhaltensweisen an; sie begründet insbesondere Leistungszulagen.
- (2) <sup>1</sup>Bewertungskriterien (z. B. Arbeitsquantität, Arbeitsqualität, Kundenorientierung, Teamfähigkeit, Führungsverhalten) sowie deren ggf. unterschiedlich gewichtete Abstufung werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung festgelegt. <sup>2</sup>Es können nur Kriterien herangezogen werden, die für den Arbeitsplatz relevant und von der/dem Beschäftigten beeinflussbar sind. <sup>3</sup>Die Leistungsbewertung nimmt die zuständige Führungskraft vor. <sup>4</sup>Der Bewertungsentwurf wird mit der/dem Beschäftigten besprochen, von der Führungskraft begründet und entschieden.

### **§ 44\***

#### **Sparkassensonderzahlung**

- (1) <sup>1</sup>Bankspezifisch Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung (SSZ). <sup>2</sup>Sie besteht aus einem garantierten und einem variablen Anteil. <sup>3</sup>Der garantierte Anteil in Höhe eines Monatstabellenentgelts bis zum Kalenderjahr 2016 und in Höhe von 96 v.H. eines Monatstabellenentgelts ab dem Kalenderjahr 2017 steht jedem Beschäftigten zu. <sup>4</sup>Der variable Anteil ist individuell-leistungsbezogen und unternehmenserfolgsbezogen. <sup>5</sup>Er bestimmt sich nach den Absätzen 3 und 4. <sup>6</sup>Alle ausgezahlten Anteile sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. <sup>7</sup>Voraussetzung für die SSZ ist, dass der Beschäftigte am 1. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres im Arbeitsverhältnis steht. <sup>8</sup>Die SSZ vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt, Entgelt im Krankheitsfall (§ 22) oder Fortzahlung des Entgelts während des Erholungsurlaubs (§ 26) haben. <sup>9</sup>Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate,
1. für die Beschäftigte kein Entgelt 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,

---

\* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 43 und zu § 44, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

2. in denen Beschäftigten Krankengeldzuschuss gezahlt wurde oder nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengeldes ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.
- (2) Das Monatstabellenentgelt gemäß Absatz 1 Satz 3 ist das Entgelt des Beschäftigten für den Monat Oktober, das sich aufgrund der individuell für diesen Monat vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt.
- (3) <sup>1</sup>Der individuell-leistungsbezogene Teil des variablen Anteils der SSZ bestimmt sich wie folgt: <sup>2</sup>Für jeden Beschäftigten wird jährlich ein Betrag in Höhe von 64 v.H. eines Monatstabellenentgelts (Absatz 2) in ein Leistungsbudget eingestellt. <sup>3</sup>Die jährliche Ausschüttung des Leistungsbudgets an die Beschäftigten erfolgt in Form von Leistungszulagen und/oder Leistungsprämien auf der Grundlage individueller und/oder teambezogener Leistungskriterien. <sup>4</sup>Bemessungsmethode für Leistungszulagen ist die systematische Leistungsbewertung (§ 43) und für Leistungsprämien die Zielvereinbarung (§ 42). <sup>5</sup>Es ist sicherzustellen, dass das jeweilige Auszahlungsvolumen den beteiligten Beschäftigten nach einem rätierlichen auf alle anzuwendenden Maßstab zugeordnet wird. <sup>6</sup>Bei teilweiser Zielerreichung können Teilzahlungen erfolgen, wenn es die Zielvereinbarung vorsieht. <sup>7</sup>Die vollständige Ausschüttung des Gesamtbudgets ist zu gewährleisten. <sup>8</sup>Die weiteren Einzelheiten werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt. <sup>9</sup>Bis zu dem Abschluss und der Anwendung der Dienstvereinbarung werden 25 v. H. eines Monatstabellenentgelts gezahlt.\*
- (4) <sup>1</sup>Der unternehmenserfolgsbezogene Teil des variablen Anteils der SSZ bestimmt sich wie folgt: <sup>2</sup>Für jeden Beschäftigten wird jährlich ein Betrag in Höhe eines halben Monatstabellenentgelts (Absatz 2) in ein Unternehmenserfolgsbudget eingestellt. <sup>3</sup>Die Höhe des Ausschüttungsvolumens bestimmt sich nach der Erreichung von institutsindividuellen Geschäftszielen der Sparkasse. <sup>4</sup>Die Definition der Geschäftsziele erfolgt vor Beginn des Kalenderjahres durch den Arbeitgeber im Rahmen der Unternehmensplanung. <sup>5</sup>Die für den unternehmenserfolgsabhängigen Anteil relevanten Ziele müssen den definierten Geschäftszielen entsprechen. <sup>6</sup>Die weiteren Einzelheiten, insbesondere der/ein Katalog relevanter Ziele und Kriterien für die Geschäftszielerreichung und die Fälligkeit (in der Regel im Monat nach der Schlussbesprechung), werden in einer einvernehmlichen Dienstvereinbarung geregelt. <sup>7</sup>Bei Zielerreichung ist jeder/m Beschäftigten das halbe Monatstabellenentgelt auszuzahlen. <sup>8</sup>Eine teilweise Zielerreichung kann nach den Maßgaben der Dienstvereinbarung zur anteiligen Ausschüttung führen. <sup>9</sup>Zielübererfüllungen können zu einer höheren Ausschüttung führen. <sup>10</sup>Kommt bis zum Ende des zu bewertenden Kalenderjahres keine Einigung über die Dienstvereinbarung zustande, besteht abweichend von Satz 2 nur Anspruch auf 25 v. H. eines Monatstabellenentgelts; der restliche Anteil verfällt.\*
- (5) Der garantierte Anteil der SSZ wird mit dem Entgelt des Monats November, der variable Anteil gemäß Absatz 3 wird spätestens mit dem Entgelt für den Monat April des folgenden Kalenderjahres ausgezahlt.
- (6) Im Übergangsjahr - in der Regel im Jahr 2006 - ist sicherzustellen, dass durch Abschlagszahlung auf die nach Absatz 1 Sätze 2 bis 4 zustehenden Anteile der

---

\* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 44 Abs. 3, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

\* Hierzu Niederschriftserklärung zu § 44 Abs. 4, abgedruckt im Anschluss an den Tarifvertrag.

SSZ 1,75 Monatstabellenentgelte (= 87,5 v.H. der SSZ) zur Ausschüttung kommen; die Einzelheiten werden in der Dienstvereinbarung geregelt.

- (7) Die Beschäftigten haben keinen tarifvertraglichen Anspruch auf weitere Jahres- oder - bzw. mantelrechtliche Einmalzahlungen.

Protokollerklärungen zu § 44 Abs. 1:

1. <sup>1</sup>Bankspezifisch Beschäftigte im Sinne von § 44 Abs. 1 Satz 1 sind Beschäftigte gemäß § 38 Abs. 5 Satz 1. <sup>2</sup>Die übrigen Beschäftigten haben Anspruch auf den garantierten Anteil der SSZ gemäß Absatz 1 Sätze 2 und 3; eigene leistungsdifferenzierende Systeme für diese Beschäftigten sind nicht ausgeschlossen.
2. Der variable Anteil der SSZ wird abhängig von der Ausweitung der Leistungsbezahlung im TVöD - Allgemeiner Teil - wie folgt wachsen (Grundlage: 14 Monatstabellenentgelte pro Jahr):
  - a) Solange bis der Zuwachs der Variabilität in der SSZ 1,36 v.H. (= 8,5 v.H. insgesamt) nicht erreicht, wird dieser dem individuell-leistungsbezogenen Anteil der SSZ zugeschlagen.
  - b) Hat der Zuwachs 1,36 v.H. erreicht, werden darüber hinaus gehende Zuwächse jeweils zur Hälfte dem garantierten Anteil und zur Hälfte dem variablen Anteil zugeordnet ( $\frac{1}{4}$  individuell-leistungsbezogen,  $\frac{1}{4}$  unternehmenserfolgsbezogen).
  - c) Eine ggf. andere Verteilung der Anteile bleibt späteren Tarifverhandlungen vorbehalten.
3. [aufgehoben]
4. <sup>1</sup>Wegen der am 29. April 2016 vereinbarten Festschreibung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung beträgt abweichend von Satz 3 der Bemessungssatz für den garantierten Anteil der Sparkassensonderzahlung im Kalenderjahr 2016 97,66 v.H. und im Kalenderjahr 2017 91,60 v.H.. <sup>2</sup>Der garantierte Anteil beträgt ab dem Kalenderjahr 2018 88,77 v.H., im Kalenderjahr 2021 81,77 v.H. und ab dem Kalenderjahr 2022 74,77 v.H.

Protokollerklärung zu § 44 Abs. 2:

Das für die Berechnung des garantierten und der variablen Anteile der Sparkassensonderzahlung maßgebliche Monatstabellenentgelt beträgt im Kalenderjahr 2021 98,62 v.H., im Kalenderjahr 2022 97,64 v.H. und ab Kalenderjahr 2023 96,88 v.H. des Entgeltes der/des Beschäftigten für den Monat Oktober, das sich aufgrund der individuell für diesen Monat vereinbarten durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit ergibt.

**§ 45**  
**Beschäftigte der Entgeltgruppe 15**

Mit Beschäftigten der Entgeltgruppe 15 können einzelarbeitsvertraglich vom Tarifrecht abweichende Regelungen zum Entgelt und zur Arbeitszeit getroffen werden.

## **§ 46** **Bankgeheimnis, Schweigepflicht**

<sup>1</sup>Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet worden ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. <sup>2</sup>Der Beschäftigte hat das Bankgeheimnis auch dann zu wahren, wenn dies nicht ausdrücklich vom Arbeitgeber angeordnet ist.

## **§ 47** **Qualifizierung**

- (1) <sup>1</sup>Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. <sup>2</sup>Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz der Sparkassen, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. <sup>3</sup>Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.
- (2) <sup>1</sup>Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden kann. <sup>2</sup>Das Angebot kann durch einvernehmliche Dienstvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. <sup>3</sup>Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.
- (3) <sup>1</sup>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),
  - d) die Einarbeitung bei längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).
- <sup>2</sup>Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

- (4) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. <sup>3</sup>Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.
- (5) <sup>1</sup>Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden, grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen. <sup>2</sup>Ein möglicher Eigenbeitrag und eventuelle Rückzahlungspflichten bei vorzeitigem Ausscheiden werden in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. <sup>3</sup>Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. <sup>4</sup>Ein Eigenbeitrag der/des Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.
- (6) <sup>1</sup>Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit. <sup>2</sup>Ab-satz 5 Sätze 2 bis 4 bleiben unberührt.
- (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.

## **§ 48 Entgelt für Auszubildende**

Die unter den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) vom 13. September 2005 fallenden Auszubildenden der Sparkassen erhalten im ersten, zweiten und dritten Ausbildungsjahr das nach dem TVAöD maßgebende Ausbildungs-entgelt für das zweite, dritte bzw. vierte Ausbildungsjahr.

## **§ 49 Vermögenswirksame Leistungen**

- (1) <sup>1</sup>Nach Maßgabe des Vermögensbildungsgesetzes in seiner jeweiligen Fassung haben Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate dauert, einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen. <sup>2</sup>Für Vollbeschäftigte beträgt die vermögenswirksame Leistung für jeden vollen Kalendermonat 40 Euro. <sup>3</sup>Der Anspruch entsteht frühestens für den Kalendermonat, in dem Beschäftigte dem Arbeitgeber die erforderlichen Angaben schriftlich mitteilen, und für die beiden vorangegangenen Monate desselben Kalenderjahres; die Fälligkeit tritt nicht vor acht Wochen nach Zugang der Mitteilung beim Arbeitgeber ein. <sup>4</sup>Die vermögenswirksame Leistung wird nur für Kalendermonate gewährt, für die den Beschäftigten Tabellenentgelt, Entgeltfortzahlung oder Krankengeldzuschuss zusteht. <sup>5</sup>Für Zeiten, für die Krankengeldzuschuss zusteht, ist die vermögenswirksame Leistung Teil des Krankengeldzuschusses. <sup>6</sup>Die vermögenswirksame Leistung ist kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

- (2) Absatz 1 gilt auch für die Auszubildenden der Sparkassen.

## **§ 50 Reise- und Umzugskosten**

- (1) Die Erstattung von Reise- und Umzugskosten richtet sich nach den beim Arbeitgeber geltenden Grundsätzen.
- (2) <sup>1</sup>Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. <sup>2</sup>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. <sup>3</sup>Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. <sup>4</sup>Der besonderen Situation von Teilzeitbeschäftigten ist Rechnung zu tragen. <sup>5</sup>Soweit Einrichtungen in privater Rechtsform oder andere Arbeitgeber nach eigenen, für die Beschäftigten günstigeren Grundsätzen oder Abmachungen verfahren, sind diese abweichend von den Sätzen 1 bis 4 maßgebend.

## **§ 50a Erholungsurlaub**

- (1) Unbeschadet der bestehenden tariflichen und gesetzlichen Regelungen zum Erholungsurlaub erhöht sich der tarifliche Urlaubsanspruch für Beschäftigte, die Anspruch auf eine Sparkassensonderzahlung nach § 44 haben, bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage
- ab dem Kalenderjahr 2021 um einen zusätzlichen Arbeitstag und
  - ab dem Kalenderjahr 2022 um einen weiteren zusätzlichen Arbeitstag.

### Protokollerklärung:

<sup>1</sup>Durch einvernehmliche Dienstvereinbarung kann der Urlaubsanspruch nach Absatz 1 ab dem Kalenderjahr 2021 erhöht werden, wobei für jeden zusätzlichen Urlaubstag eine Absenkung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung (§ 44 Abs. 1 Satz 3) um 7 Prozentpunkte erfolgt. <sup>2</sup>Die Summe der zusätzlichen Urlaubstage gemäß Absatz 1 und der durch die einvernehmliche Dienstvereinbarung vereinbarten zusätzlichen Urlaubstage darf (bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage) maximal vier betragen. <sup>3</sup>Bestehende Dienstvereinbarungen bleiben davon unberührt.

- (2) Die Werte des § 27 Abs. 4 Satz 2 bis 4 werden entsprechend erhöht.

## **§ 50b**

### **Teilweise Umwandlung des garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung**

<sup>1</sup>§ 29a (VKA) gilt unter Beibehaltung der übrigen Regelungen mit der Maßgabe, dass die Beschäftigten geltend machen können, einen Teil des ihnen nach § 44 Abs. 1 BT-S zustehenden garantierten Anteils der Sparkassensonderzahlung in bis zu drei Arbeitstage (Tauschtage) umzuwandeln, für die ihnen im darauffolgenden Kalenderjahr volle freie Tage unter Fortzahlung des Entgelts gemäß § 21 gewährt werden. <sup>2</sup>Bei Beschäftigten, die einen Anspruch auf Tauschtage gemäß § 29a (VKA) geltend gemacht haben, vermindert sich der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung (§ 44 Abs. 1 Satz 3) für das laufende Kalenderjahr (Jahr der Antragstellung nach Satz 1) in entsprechender Anwendung von § 29a (VKA) Abs. 2 mit der Maßgabe, dass Bemessungsgrundlage für die Berechnung des Wertes eines Tauschtages das Monatstabelleentgelt gemäß § 44 Abs. 1 Satz 3 ist und sich der garantierte Anteil der Sparkassensonderzahlung um den Betrag vermindert, der dem Wert der nach Absatz 1 erklärten Anzahl der Tauschtage entspricht (Umwandlungsbetrag).

## **§ 51**

### **In-Kraft-Treten, Laufzeit**

- (1) <sup>1</sup>Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2005 in Kraft. <sup>2</sup>Er kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres schriftlich gekündigt werden.
- (2) Abweichend von Absatz 1 kann § 49 mit einer Frist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

## **Niederschriftserklärungen:**

### **Zu § 43:**

Regelbeurteilungen sind für die Feststellung von Leistungszulagen ausgeschlossen.

### **Zu § 44 Abs. 3:**

1. <sup>1</sup>Wann immer praktikierbar und zweckmäßig, sind Zielvereinbarungen abzuschließen. <sup>2</sup>Ansonsten werden systematische Leistungsbewertungen durchgeführt. <sup>3</sup>Mischformen sind möglich.
2. Bei noch ausstehender Dienstvereinbarung werden die vorerst nicht auszuzahlenden 25 v.H. eines Monatstabellenentgelts gestundet.

### **Zu § 44 Abs. 4:**

<sup>1</sup>Zeichnet sich ab, dass keine Dienstvereinbarung zu dem unternehmenserfolgsbezogenen Teil der SSZ zustande kommt, wird auf Antrag einer Betriebspartei der Gemeinsame Ausschuss um jeweils einen Vertreter der Landesbezirkstarifvertragsparteien ergänzt. <sup>2</sup>Der ergänzte Gemeinsame Ausschuss unterbreitet den für die Vereinbarung zuständigen Betriebsparteien einen Konsensvorschlag spätestens bis zum 30. Juni.

### **Zu § 44:**

1. <sup>1</sup>Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass es aus Anlass der Einführung dieser neuen Regelungen nicht zu einer Verrechnung von bestehenden Hausregelungen kommt. <sup>2</sup>Sie erheben keine Bedenken gegen eine Volumen erhöhende Einbeziehung in die SSZ gemäß den Absätzen 3 und 4.
2. Die Vereinbarung der SSZ dient nicht zur Einsparung von Personalkosten.
3. Um insbesondere eine ausreichende Einführungs- oder Übergangsphase für die SSZ zu ermöglichen, können – das Einvernehmen der Betriebsparteien vorausgesetzt - die betrieblichen Systeme auch eine undifferenzierte Verteilung der variablen Entgeltbestandteile vorsehen.

### **Weitere Niederschriftserklärung:**

Der TVöD bzw. der TV-S greift in bei dem Arbeitgeber geltende Bestimmungen nicht ein, wenn Beschäftigte vor der Überleitung Beihilfe in Krankheitsfällen wie Beamte erhalten hätten.